

# 2013

## Lohn- und Verdienststruktur in Tirol 2010 Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen



**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung  
Raumordnung - Statistik**

Bearbeitung: **MMag. Mario Stadler**  
Redaktion: **Mag. Manfred Kaiser**

Adresse: Landhaus 2  
Heiliggeiststraße 7-9  
6020 Innsbruck  
Telefon: 508 / 3622  
Telefax: 508 / 3605  
e-mail: [raumordnung.statistik@tirol.gv.at](mailto:raumordnung.statistik@tirol.gv.at)  
<http://www.tirol.gv.at/statistik>

Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet  
Umschlagfoto: Europäische Union

# Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Einleitung	2
3	Struktur der Beschäftigtenverhältnisse in Tirol und Österreich	3
3.1	Ergebnisse nach Dauer der Firmenzugehörigkeit	10
3.2	Ergebnisse nach Berufsgruppen	14
4	Bruttostundenverdienste in Tirol und Österreich	13
4.1	Bruttostundenverdienste nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit	26
4.2	Bruttostundenverdienste nach Berufsgruppen	32
5	Bruttomonatsverdienste in Tirol	35
5.1	Bruttomonatsverdienste nach Dauer der Betriebszugehörigkeit	39
5.2	Bruttomonatsverdienste nach Stellung im Beruf	42
6	Lohnunterschied zwischen Männer und Frauen – Gender Pay Gap	45
6.1	Der Gender Pay Gap – Definition	45
6.2	Diskriminierung – Definition	46
6.3	Methodik	46
6.4	EU- Strukturindikator Gender Pay Gap	46
6.5	Oaxaca – Blinder Zerlegung	47
7	Ergebnisse – Gender Pay Gap	48
7.1	EU- Strukturindikator Gender Pay Gap mit Varianten	48
7.2	Ergebnisse der Oaxaca – Blinder Zerlegung	49
8	Anhang	52

# 1 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit gibt einen Einblick in die Struktur und Verteilung der Verdienste von rund 199.600 unselbständig beschäftigten Tirolern und Tirolerinnen inklusive Lehrlingen, die in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten tätig sind. Nicht erfasst wurden die Wirtschaftsabschnitte „Land- und Forstwirtschaft“, „Fischerei und Fischzucht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Datenbasis der Untersuchung ist die Verdienststrukturerhebung 2010.

Gegenüber der Erhebung 2006 ist ein deutlicher Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu erkennen. Während im Referenzmonat Oktober 2006 die Teilzeitquote bei knapp einem Viertel (24,7%) lag, war im selben Monat 2010 bereits fast jeder Dritte (31,3%) teilzeitbeschäftigt. Besonders bei den Männern war ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen.

Die höchsten Bruttostundenlöhne wurden in Tirol mit 19,23 Euro im Unterrichtswesen erzielt. In diesem Wirtschaftsbereich ist mit knapp 65% auch der weitaus höchste Akademikeranteil zu verzeichnen. Den niedrigsten Verdienst pro Stunde mit 7,96 Euro erhielten Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, hier beträgt der Akademikeranteil nur rund 4,5 Prozent. Die meisten und gleichzeitig am schlechtesten bezahlten Überstunden konnten ebenfalls im Beherbergungs- und Gaststättenwesen festgestellt werden. In diesem Wirtschaftszweig leisteten die Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt rund 18 Über- und Mehrstunden, das sind 12,2% der geleisteten „Normalarbeitszeit“ und erhielten dafür einen Bruttobezug von rund 13,40 Euro die Stunde.

Während Führungskräfte und Akademiker mit knapp 22,00 Euro pro Stunde die höchsten Verdienste erzielten, lagen die Bruttostundenverdienste bei den Dienstleistungsberufen mit rund 9,53 Euro sogar niedriger als jene der als Hilfskräfte eingestufteten Arbeitnehmer, die 9,60 Euro pro Stunde erhielten.

Erwartungsgemäß stiegen die Bruttostundenlöhne mit der Dauer der Firmenzugehörigkeit.

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist in Tirol im Vergleich zu 2006 in etwa gleich geblieben. Der unkorrigierte EU- Strukturindikator Gender Pay Gap lag in Tirol 2010 bei rund 23,4%, österreichweit bei rund 24%. Der teilweise korrigierte Gender Pay Gap, mittels Oaxaca- Blinder Zerlegung berechnet, lag in Tirol bei 25,9%. Durch unterschiedliche Ausstattungsmerkmale können rund 8,1% des Unterschiedes erklärt werden. **Der unerklärte Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen lag in Tirol bei 16,5%.** Dieser beinhaltet unbeobachtete Ausstattungsmerkmale des Humankapitals ebenso wie den sogenannten diskriminierenden Teil des Gender Pay Gaps.

## 2 Einleitung

Die Verdienststrukturerhebung ist eine in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union harmonisiert durchgeführte Erhebung, die Informationen über die Höhe und Struktur der Verdienste von unselbständig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich liefert.

In Österreich wurde sie in den Jahren 1996, 2002, 2006 und aktuell im Jahr 2010 von Statistik Austria durchgeführt. Die vorliegende Arbeit ist eine Analyse der Verdienststrukturerhebung 2010. Die Daten repräsentieren rund 2,3 Mio. unselbständig Beschäftigte in Österreich und rund 199.500 unselbständig Beschäftigte in Tirol jeweils inklusive Lehrlingen in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (B-N und P-S der ÖNACE 2008). Die untersuchten Wirtschaftsabschnitte lauten im Detail:

BD	Bergbau und Energieversorgung
C	Herstellung von Waren
E	Wasserver- u. entsorgung
F	Bau
G	Handel
H	Verkehr- und Lagerei
I	Beherbergung und Gastronomie
J	Information und Kommunikation
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
L	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
P	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Die Erhebung wurde als eine Kombination aus Primär- und Sekundärstatistik durchgeführt. Die Primärerhebung erfolgte in Form einer schriftlichen Befragung der Unternehmen. Als sekundärstatistische Datenquellen dienten sowohl Register- als auch Verwaltungsdaten. Die Ziehung der Stichprobe erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. Im ersten Schritt wurden Unternehmen mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2003), Region (NUTS 1) und Beschäftigtengrößenverhältnisse aus dem Unternehmensregister ausgewählt. Im zweiten Schritt erfolgte die Auswahl der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens durch die Ziehung einer Zufallsstichprobe<sup>1</sup>. Aufgrund der Regionsschichtung auf NUTS 1 Ebene kann es bei der Hochrechnung der Ergebnisse auf Bundesländerebene zu leichten statistischen Abweichungen kommen. In der folgenden Tabelle sind die repräsentativen unselbständig Beschäftigten, sowie die Stichprobengröße nach Wirtschaftsabteilungen für Tirol und Österreich abgebildet.

---

<sup>1</sup> zur detaillierten Methodik der Erhebung und Stichprobenziehung – siehe STATISTIK AUSTRIA Verdienststrukturerhebung 2010, [www.statistik.at](http://www.statistik.at)

ÖNACE 2008	TIROL			ÖSTERREICH		
	unselbständig Beschäftigte	Stichprobe	Anteil in %	unselbständig Beschäftigte	Stichprobe	Anteil in %
BD	2.739	469	17,1	32.386	4.792	14,8
C	43.743	3.971	9,1	534.841	54.291	10,2
E	1.196	454	38,0	12.636	4.015	31,8
F	19.742	1.568	7,9	210.833	16.028	7,6
G	34.424	1.329	3,9	444.047	20.234	4,6
H	16.690	1.282	7,7	167.414	11.931	7,1
I	14.508	1.655	11,4	122.134	13.398	11,0
J	2.799	381	13,6	58.602	6.846	11,7
K	8.752	849	9,7	107.361	8.244	7,7
L	1.130	214	18,9	19.328	3.061	15,8
M	4.795	780	16,3	94.595	12.392	13,1
N	10.841	794	7,3	173.736	9.748	5,6
P	11.240	621	5,5	104.214	7.723	7,4
Q	21.073	916	4,3	163.147	9.731	6,0
R	2.868	640	22,3	32.729	5.287	16,2
S	3.012	391	13,0	53.598	6.598	12,3
insgesamt	199.553	16.314	8,2	2.331.601	194.319	8,3

**Tabelle 1**

### 3 Struktur der Beschäftigtenverhältnisse in Tirol und Österreich

Insgesamt waren in Tirol im Referenzmonat Oktober 2010 in den untersuchten Wirtschaftsbereichen 199.553 Personen (inklusive Lehrlinge) und in Österreich 2.331.601 Personen unselbständig beschäftigt. Davon waren in Tirol 57% Männer und 43% Frauen, österreichweit hingegen 59% Männer und 41% Frauen erwerbstätig..

Rund 137.138 Personen, das entspricht 68,7%, gingen einer Vollzeitbeschäftigung nach, knapp ein Drittel der unselbständig Erwerbstätigen in Tirol waren teilzeitbeschäftigt<sup>2</sup>. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung lag tirolweit bei den Frauen bei rund 51%, bei den Männern in etwa bei 16%. Die Summe der Vollzeitbeschäftigten setzte sich in Tirol aus 69% Männern und 31% Frauen zusammen, jene der Teilzeitbeschäftigten aus 70% Frauen und 30% Männern. Die folgenden Abbildungen stellen die Ergebnisse grafisch dar. Die Grafiken repräsentieren die Werte für Tirol, die Österreichwerte sind zum Vergleich in Klammern angegeben.

<sup>2</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle unselbständig Beschäftigten, die im Referenzmonat Oktober 2010 weniger als 158,4 Stunden beschäftigt waren.

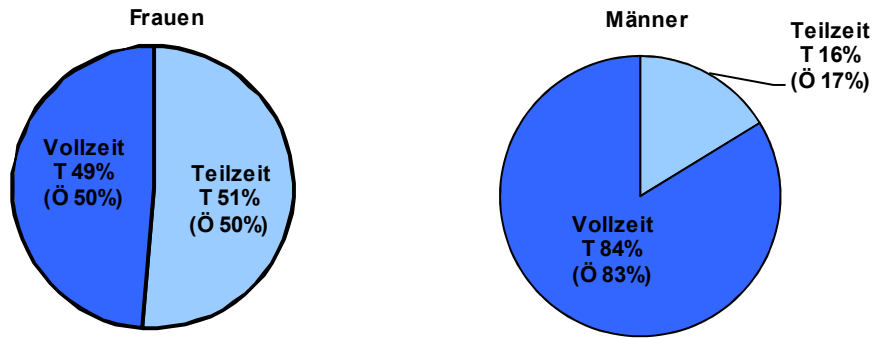


Abbildung 1

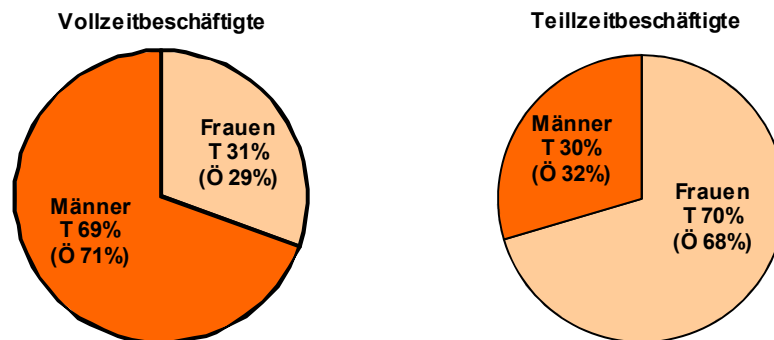


Abbildung 2

Ein Vergleich mit der Erhebung 2006 zeigt eine deutliche Verschiebung von Vollzeit- hin zur Teilzeitbeschäftigung. Während im Referenzmonat Oktober 2006 die Teilzeitquote bei knapp einem Viertel (24,7%) lag, war im selben Monat 2010 bereits fast jeder Dritte (31,3%) teilzeitbeschäftigt. Besonders bei den Männern war ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. Insgesamt stieg die Teilzeitquote um 6,6%-Punkte, bei den Frauen um 5,3%-Punkte und bei den Männern um 6,0%-Punkte gegenüber 2006. Getrieben durch den hohen Anstieg bei den Frauen um 8,5%, erhöhte sich die Beschäftigung insgesamt in den untersuchten Unternehmen von 2006 auf 2010 um 2,1%. Bei den Männern kam es im selben Zeitraum zu einem Rückgang der Beschäftigung um -2,2%. Zur Überprüfung der Plausibilität der Beschäftigungsentwicklung wurde die Zahl der unselbständig Beschäftigten laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger herangezogen. Diese Datengrundlage erfasst alle aufrechten Beschäftigungsverhältnisse inklusive Beschäftigten mit freien Dienstverträgen, Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen, Präsenz- und Zivildienstleistende mit aufrechten Beschäftigungsverhältnis. Mit einbezogen sind alle Wirtschaftssektoren nach ÖNACE 2008. Nicht erfasst werden geringfügig Beschäftigte. Des Weiteren handelt es sich um Jahresdurchschnittsdaten. Laut Datenbank des Hauptverbandes nahm die Beschäftigung von 2006 auf 2010 insgesamt um rund 3,5%, die der Frauen um 6,6% und die der Männer um 0,9% zu. Diese Daten spiegeln somit ein ähnliches Ergebnis wider. Die Unterschiede erklären sich durch die in der Verdienststrukturerhebung erfassten geringfügig Beschäftigten, die Nichtberücksichtigung einzelner Wirtschaftsabschnitte, sowie die Beschränkung der Erhebung auf Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten.

	2010			2006			Veränderung absolut		
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Frauen	41.923	43.952	85.875	42.839	36.300	79.139	-916	7.652	6.736
Männer	95.215	18.463	113.678	104.412	11.878	116.290	-9.197	6.585	-2.612
gesamt	137.138	62.414	199.553	147.251	48.178	195.429	-10.113	14.236	4.124

**Tabelle 2**

	Veränderung 2010 / 2006			Teilzeiquote		Veränd. d. Teilzeiquote	Veränderung 2010 / 2006	
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	2010	2006		Laut Hauptverbandsdaten	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %-Punkte	absolut	in %
Frauen	-2,1	21,1	8,5	51,2	45,9	5,3**	8.541	6,6
Männer	-8,8	55,4	-2,2	16,2	10,2	6,0**	1.345	0,9
gesamt	-6,9	29,5	2,1	31,3	24,7	6,6**	9.886	3,5

\*\* signifikant auf 1% Niveau

**Tabelle 3**

In den einzelnen Wirtschaftsbereichen zeigten sich relativ große Unterschiede zum einen in der Aufteilung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung, zum anderen in den Anteilen zwischen Frauen- und Männerbeschäftigung. Im Unterrichtswesen waren im Referenzmonat Oktober in Tirol 65% der unselbständig Beschäftigten in Teilzeitverträgen. Mit einer Quote von knapp 52% sind in diesem Wirtschaftsabschnitt etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die höchste Frauenquote mit 73,6% wurde in Tirol im Wirtschaftsbereich Gesundheits- und Sozialwesen gemessen. In diesem Wirtschaftsabschnitt wurde der zweithöchste Anteil an Teilzeit Beschäftigten gemessen. Deutlich mehr als die Hälfte (54,2%), der in diesem Bereich tätigen Personen, war 2010 teilzeitbeschäftigt. Die geringste Teilzeitquote mit nur 5,5% Teilzeitbeschäftigung war in Tirol im Sektor Bergbau und Energieversorgung zu beobachten. Der Frauenanteil lag in diesem Wirtschaftsbereich bei 13,1%. Den niedrigsten Frauenanteil wies das Bauwesen mit 9,7% auf. Die Teilzeitquote im Bauwesen lag 2010 bei 16,0%.

Mit Ausnahme des Beherbergungs- und Gastronomiewesens ist in allen Wirtschaftsbereichen mit einer Frauenquote von über 50% deutlich mehr als ein Drittel der Personen teilzeitbeschäftigt.

Österreichweit zeigte sich eine ähnliche Struktur. In folgenden Abbildungen sind die Ergebnisse für Tirol und Österreich grafisch dargestellt.



Anteil Frauen und Männer nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Tirol

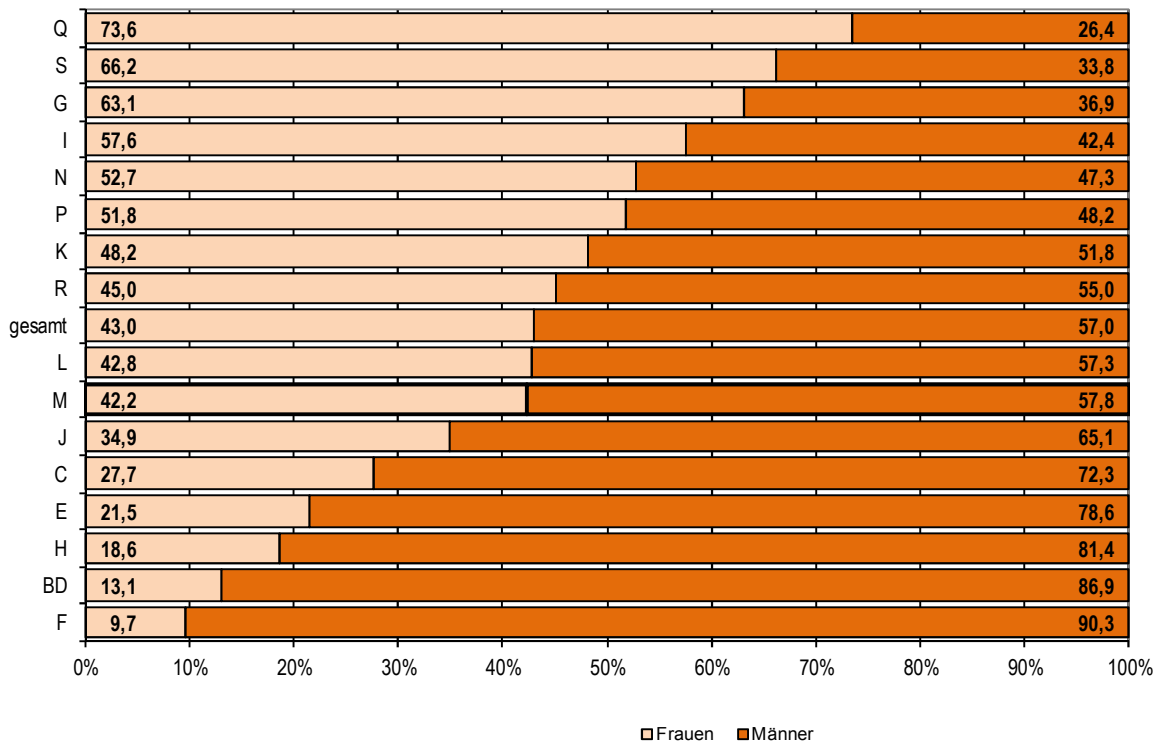


Abbildung 3

Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Tirol

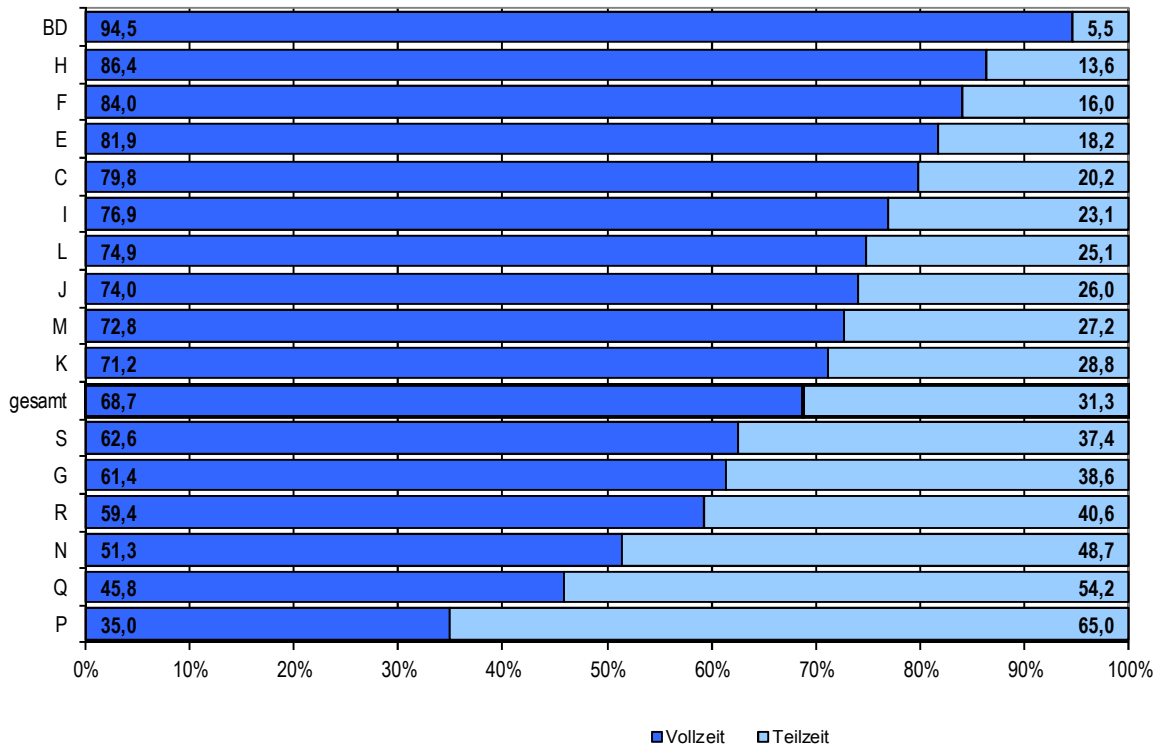


Abbildung 4

Anteil Frauen und Männer nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Österreich

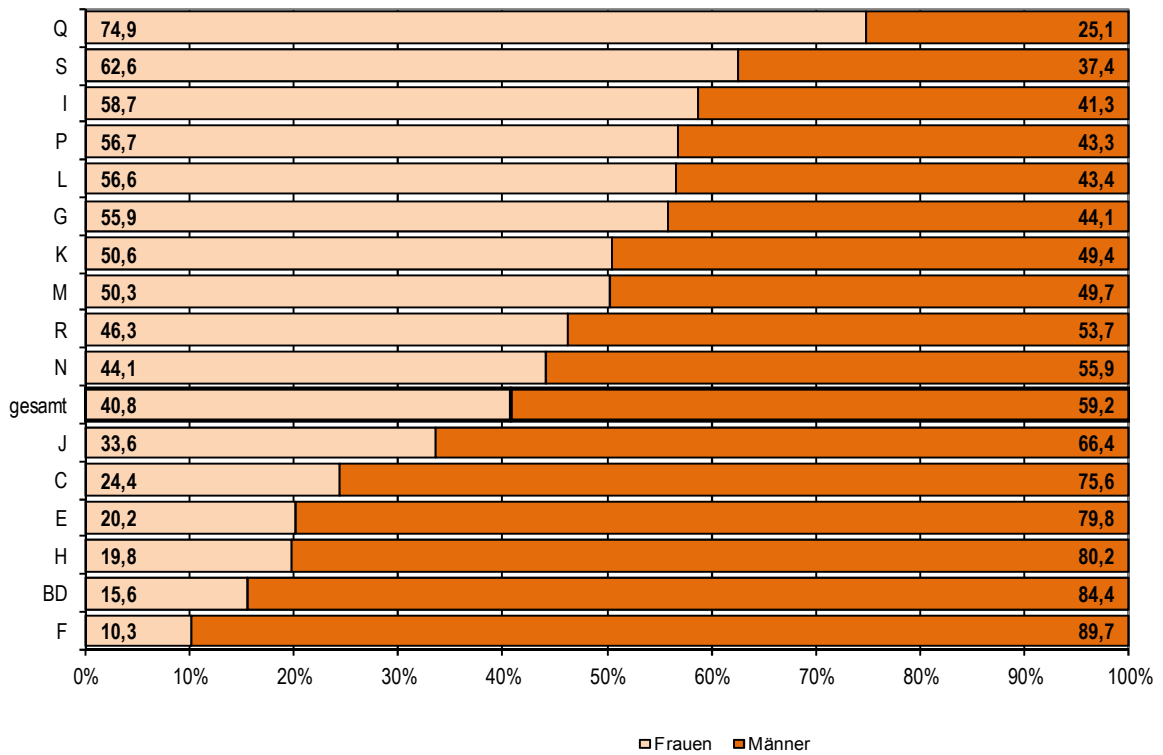
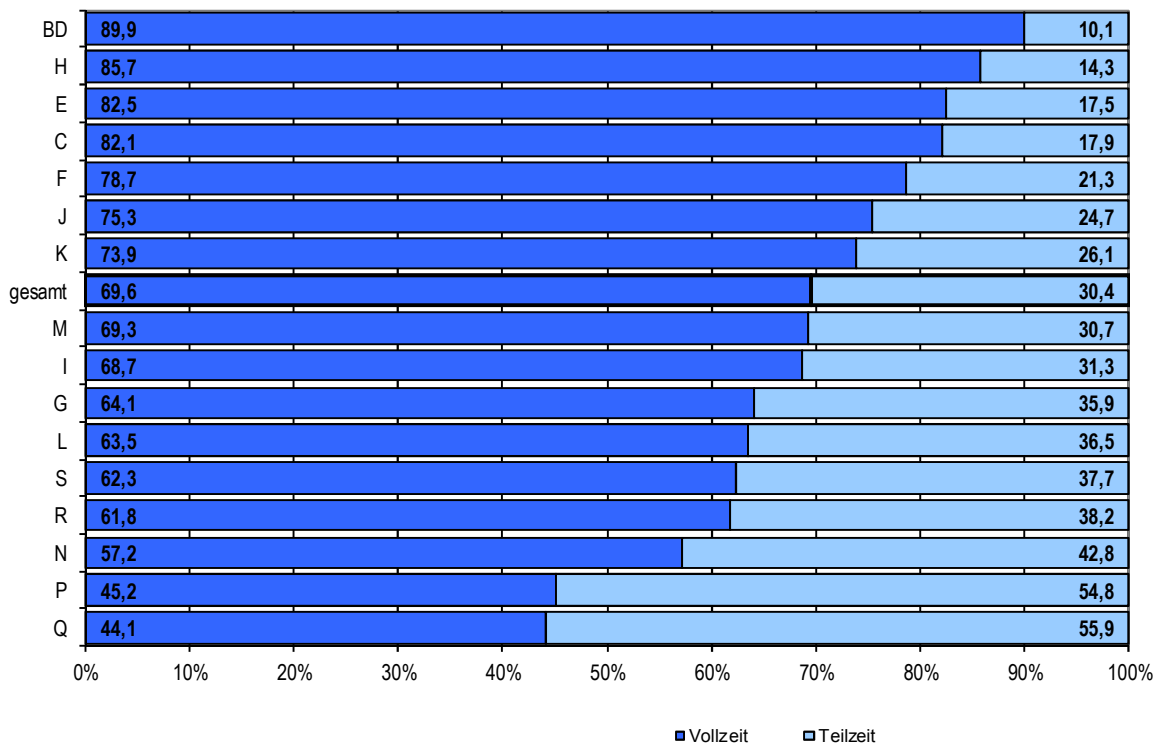


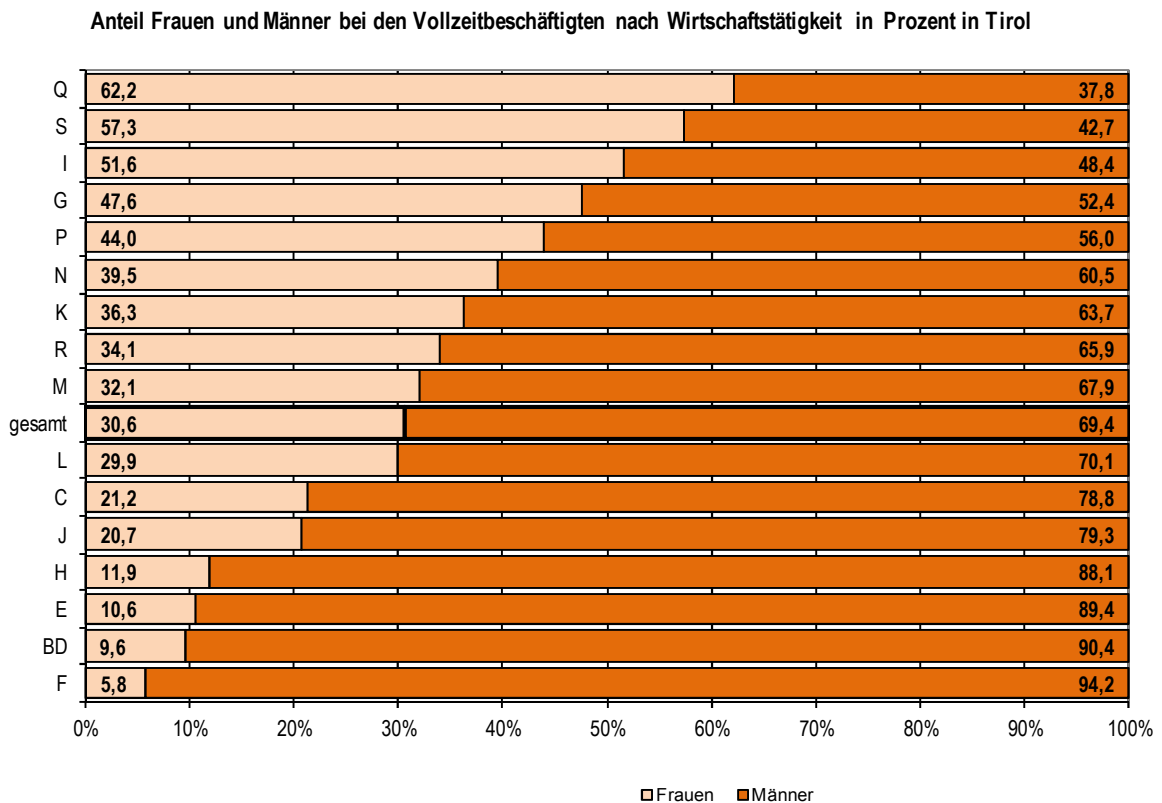
Abbildung 5

Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Österreich



**Abbildung 6**

Untersucht man die Voll- und Teilzeitbeschäftigten getrennt, zeigt sich die Überzahl an Frauen in Teilzeit noch deutlicher. Nur in den Wirtschaftsabteilungen Gesundheits- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen war von den Vollzeitbeschäftigten mehr als die Hälfte Frauen. Bei allen anderen Wirtschaftsbereichen dominierten die Männer die Vollzeitbeschäftigung. Mit Ausnahme des Bauwesens waren in allen Wirtschaftsbereichen mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Im Mittel sind etwas über 70% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Diese erreichten bei den Vollzeitbeschäftigten lediglich einen Anteil von etwas mehr als 30%.



**Abbildung 7**

Anteil Frauen und Männer bei den Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Tirol

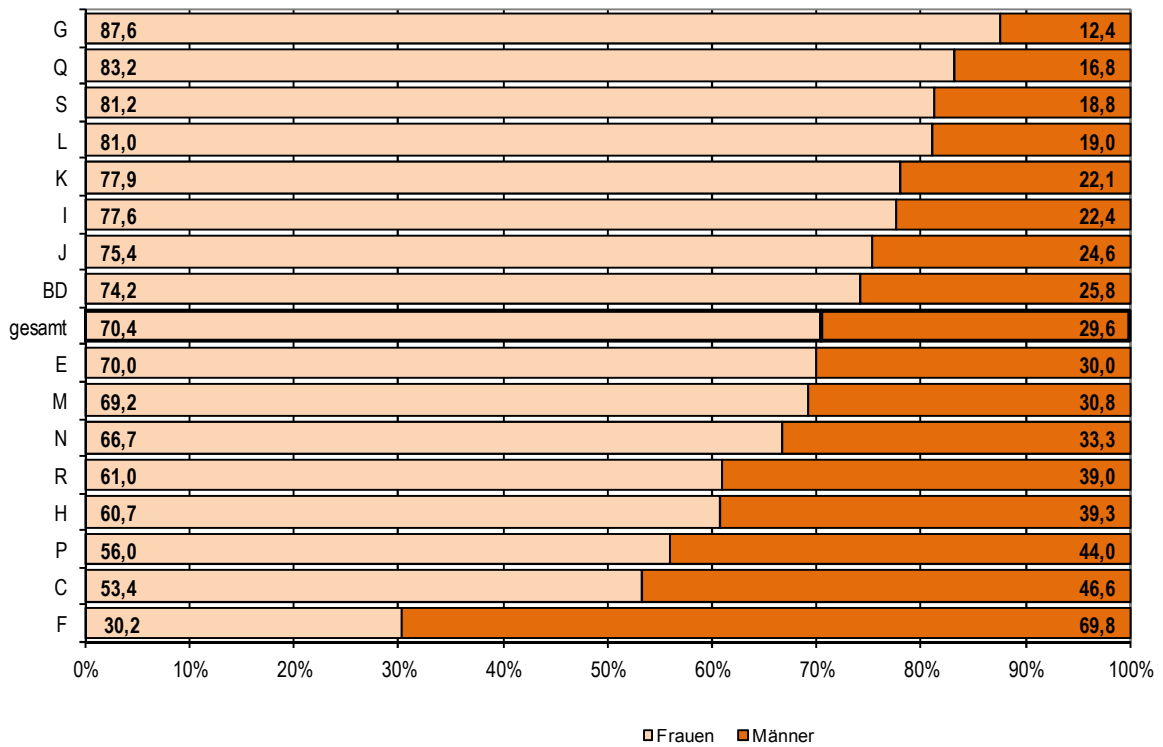


Abbildung 8

Anteil Frauen und Männer bei den Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftstätigkeit in Prozent in Österreich

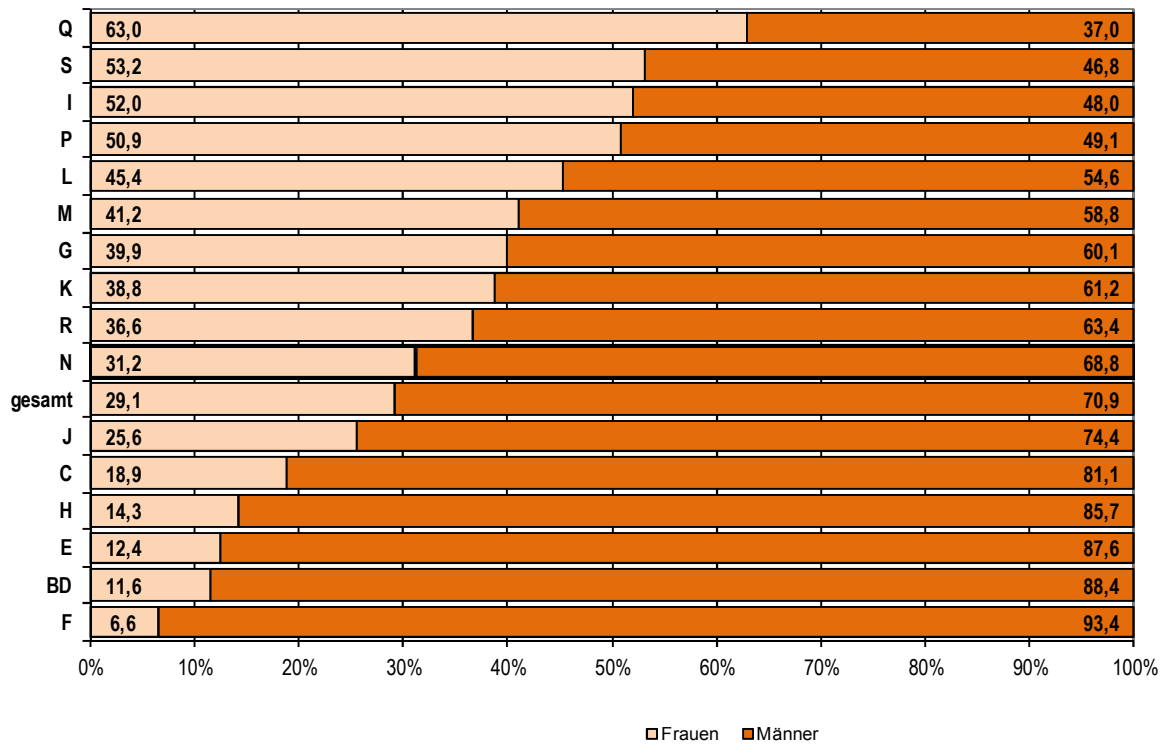


Abbildung 9

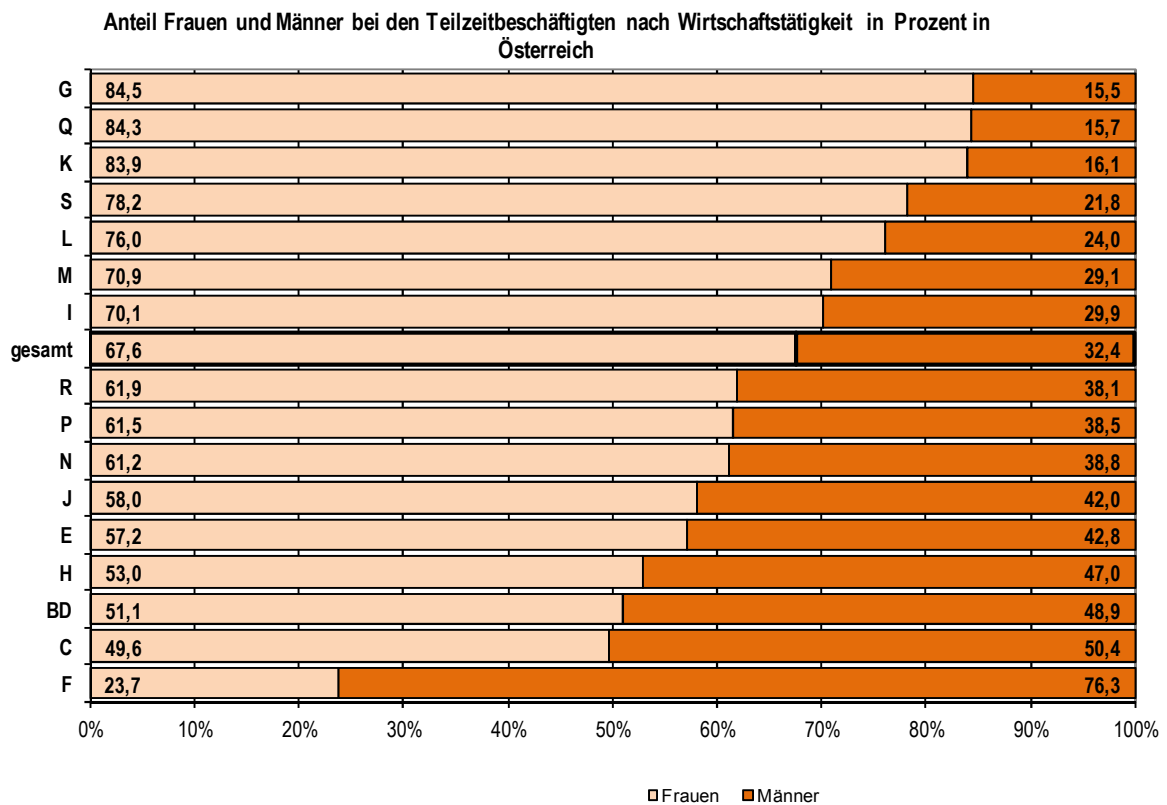
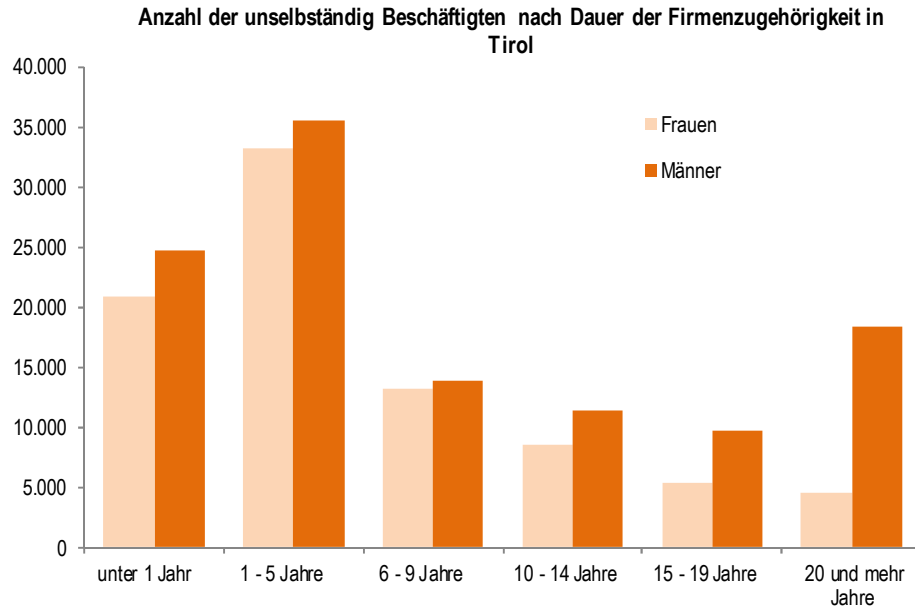


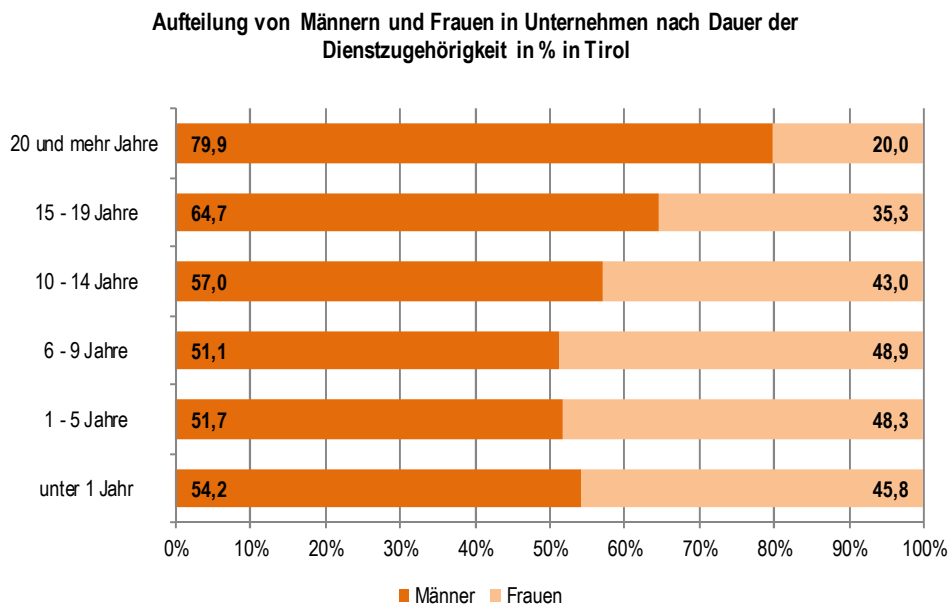
Abbildung 10

### 3.1 Ergebnisse nach Dauer der Firmenzugehörigkeit

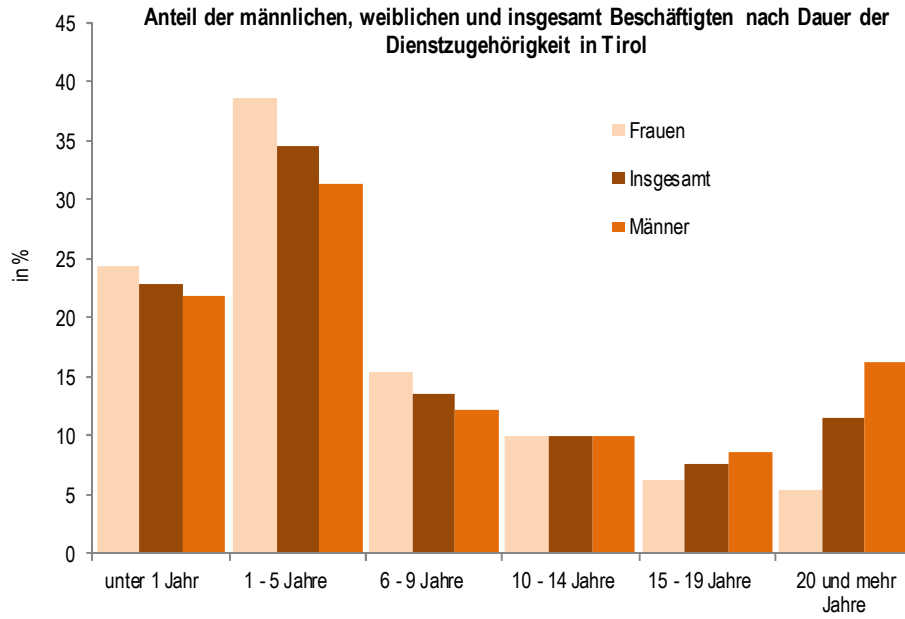
Die meisten Beschäftigten in Tirol (und auch in Österreich) – nahezu gleich viele Männer wie Frauen – weisen 2010 eine Firmenzugehörigkeit von ein bis fünf Jahren auf. Bis zu einer Firmenzugehörigkeit von neun Jahren ist die Aufteilung der Beschäftigten nach Geschlecht in etwa ausgeglichen, je länger die Firmenzugehörigkeit aber andauert, desto geringer wird der Anteil der Frauen. Tiroler Beschäftigte, die 20 und mehr Jahre im selben Unternehmen tätig sind, sind zu 80% männlich. Ähnliche Ergebnisse erhält man bei Betrachtung der Österreichwerte (siehe Abbildungen 11 bis 16).



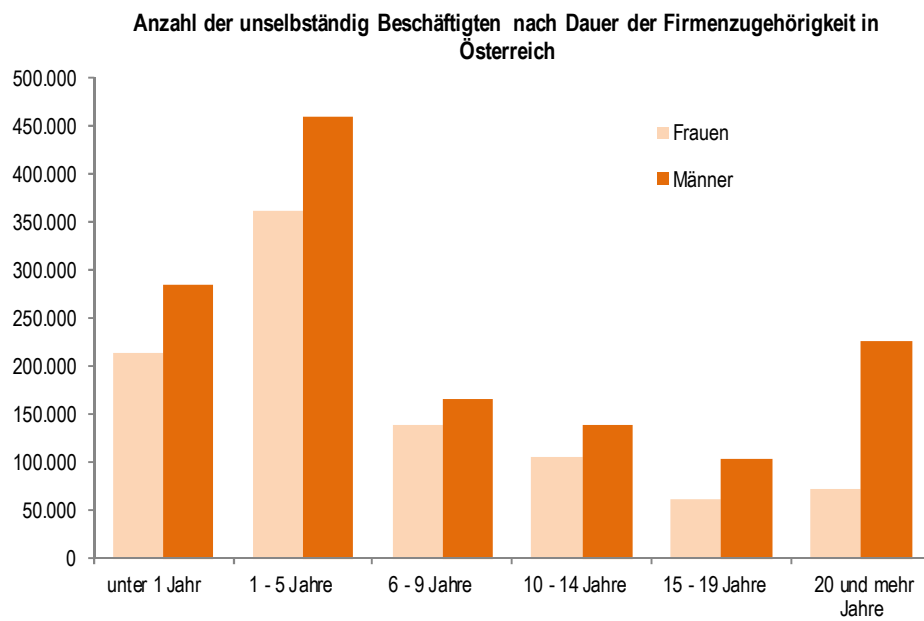
**Abbildung 11**



**Abbildung 12**

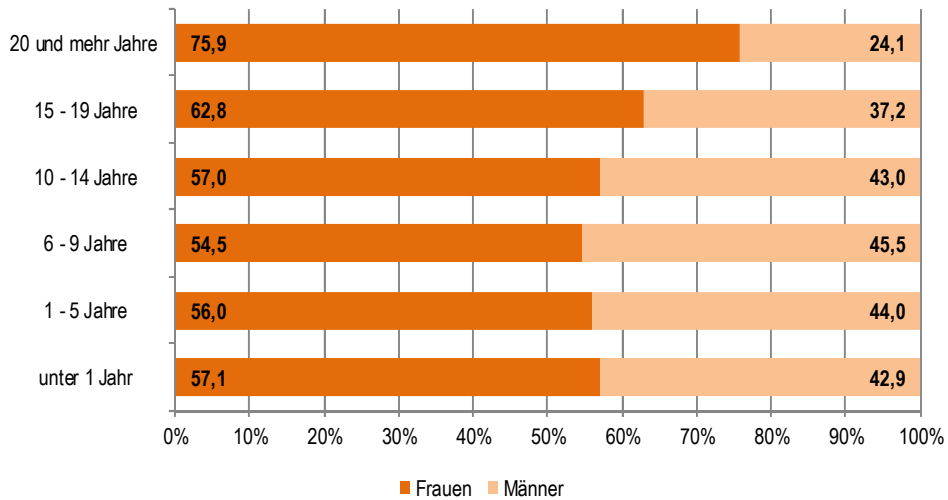


**Abbildung 13**

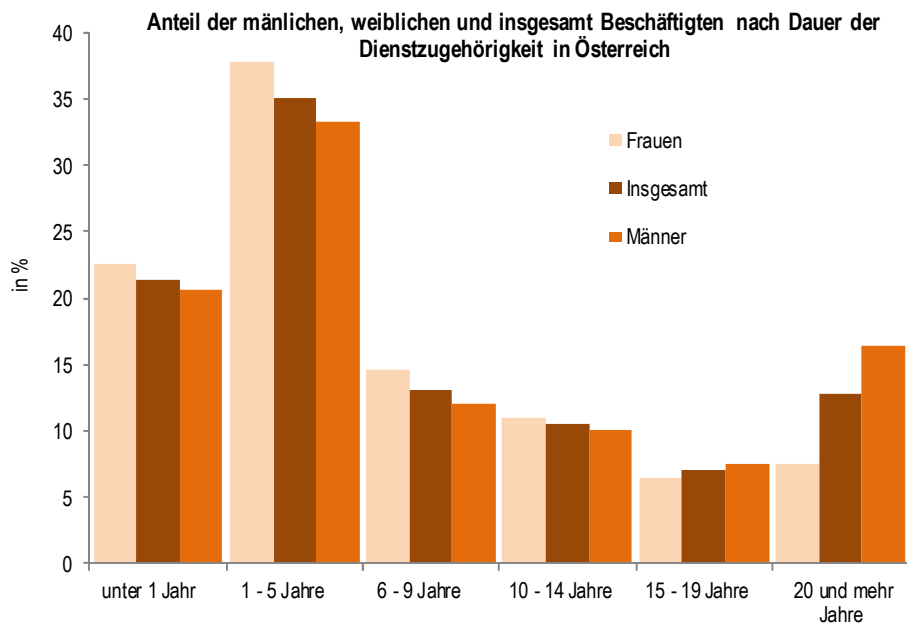


**Abbildung 14**

**Aufteilung von Männern und Frauen in Unternehmen nach Dauer der Firmenzugehörigkeit in % in Österreich**



**Abbildung 15**



**Abbildung 16**

Nahezu die Hälfte der unselbständig Beschäftigten (47%) im Wirtschaftsbereich Bergbau und Energieversorgung waren 2010 zwanzig und mehr Jahre im selben Unternehmen tätig, im Beherbergungs- und Gastronomiewesen war es genau umgekehrt. Knapp die Hälfte aller dort Beschäftigten war weniger als ein Jahr und nur 1,4% waren zwanzig und mehr Jahre im selben Unternehmen tätig. Folgende Abbildungen zeigen die Anteile der Beschäftigten nach Dauer ihrer Dienstzugehörigkeit für Tirol und Österreich.



Anteile der Beschäftigten nach Dauer der Dienstzugehörigkeit in den  
Wirtschaftsabteilungen in Tirol

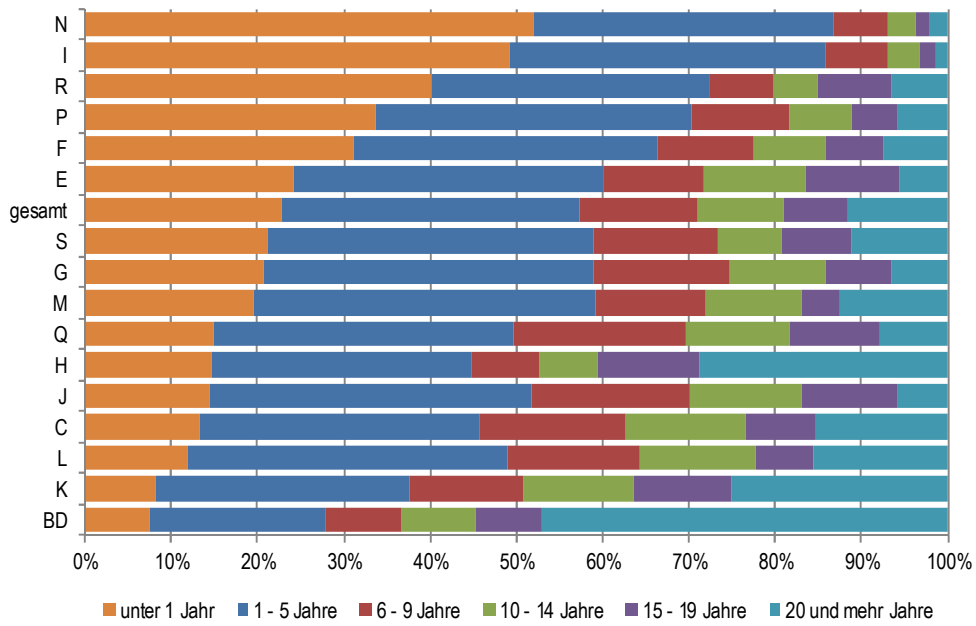


Abbildung 17

Anteile der Beschäftigten nach Dauer der Dienstzugehörigkeit in den  
Wirtschaftsabteilungen in Österreich

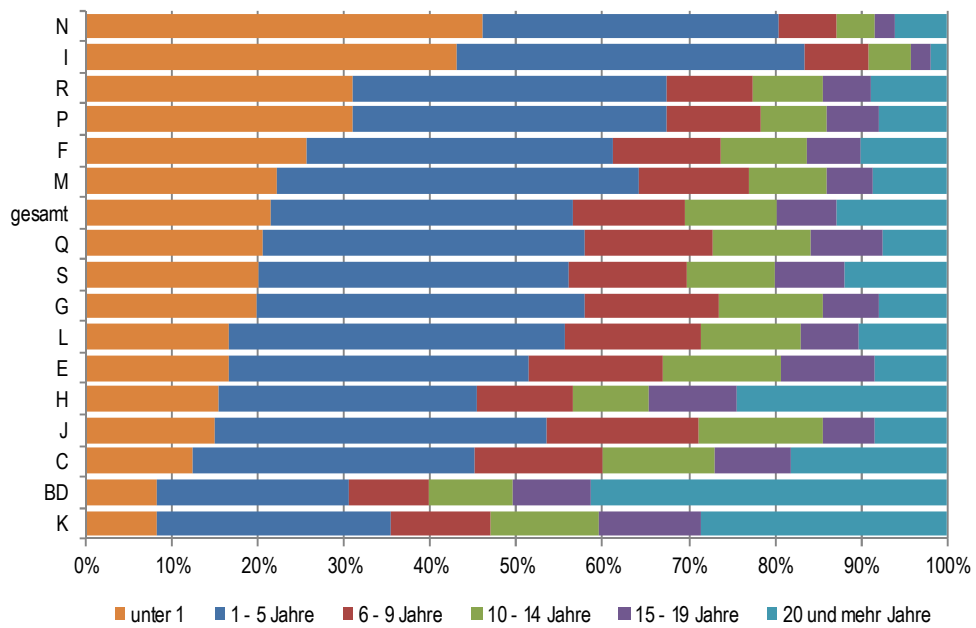


Abbildung 18

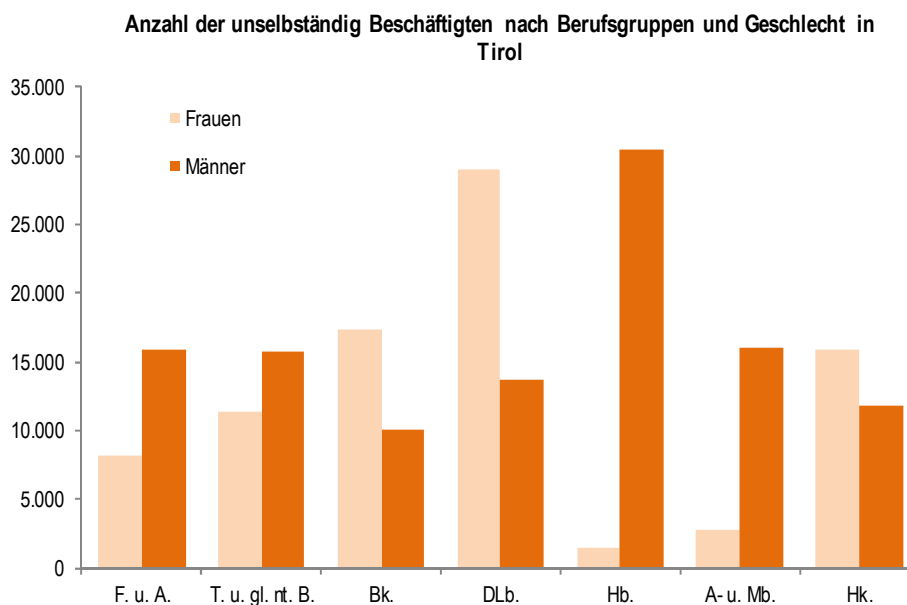
### 3.2 Ergebnisse nach Berufsgruppen

Die Stellung im Beruf übt einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Verdienste der Arbeitnehmer aus. Um einen repräsentativen Vergleich der Verdienste nach Wirtschaftsklassen anzustellen, ist es daher nötig zu wissen, wie sich die unterschiedlichen Berufsgruppen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen verteilen. Zur Unterscheidung der Berufsgruppen wurde die Internationale Standardklassifikation für Berufe ISCO verwendet. Folgende Tabelle zeigt die Einteilung der Berufsgruppen nach ISCO, sowie die teilweise in Tabellen und Abbildungen verwendeten Abkürzungen.

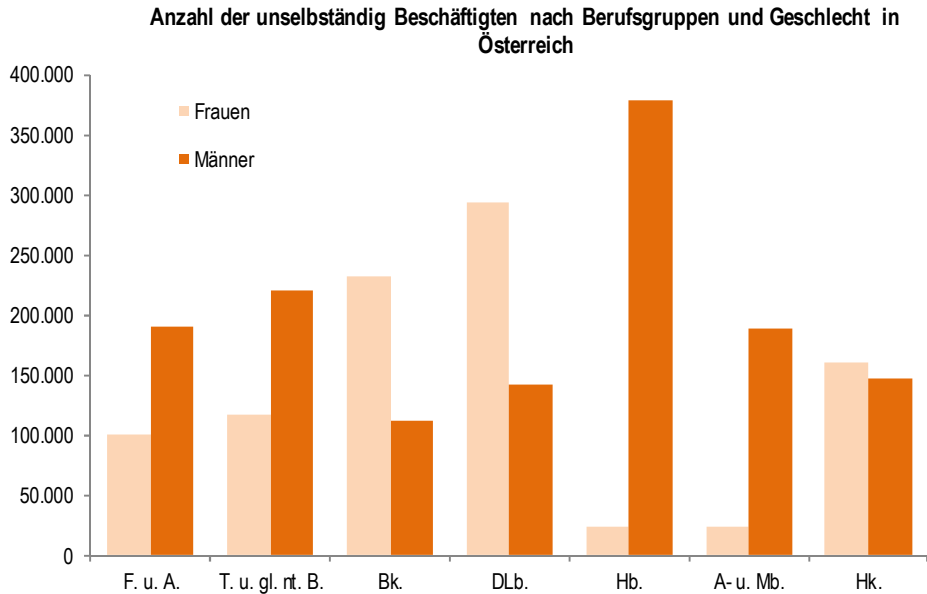
Berufsgruppe	Abkürzung
Führungskräfte und Akademiker	F. u. A.
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	T. u. gl. nt. B.
Bürokräfte	Bk.
Dienstleistungsberufe	DLb.
Handwerks- und verwandte Berufe	Hb.
Anlagen- und Maschinenbediener	A- u. Mb.
Hilfskräfte	Hk.

**Tabelle 4**

Der höchste Frauenanteil war in Tirol wie auch auf Österreichebene innerhalb der Dienstleistungsberufe und bei den Bürokräften zu verzeichnen. Der geringste Frauenanteil wurde innerhalb der handwerklichen- und handwerksverwandten Berufe gemessen.

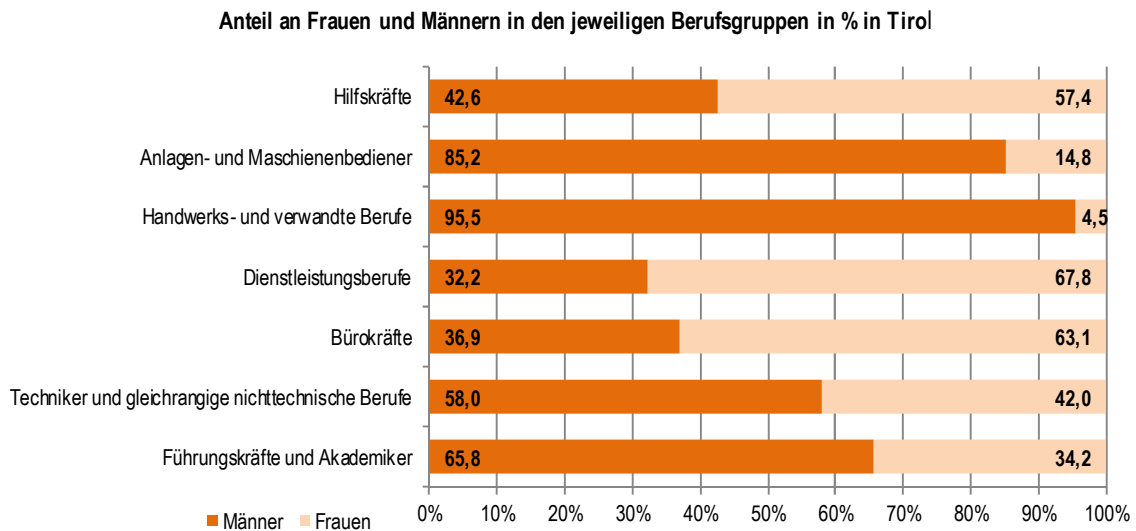


**Abbildung 19**



**Abbildung 20**

Betrachtet man die Aufteilung zwischen Männern und Frauen innerhalb der Berufsgruppen, so zeigt sich ein deutlich niedrigerer Frauenanteil bei Führungskräften und Akademikern. Zwei Drittel der Führungskräfte und Akademiker in den untersuchten Unternehmen in Tirol und im gesamten Bundesgebiet waren 2010 männlich.



**Abbildung 21**

Anteil an Frauen und Männern in den jeweiligen Berufsgruppen in % in Österreich

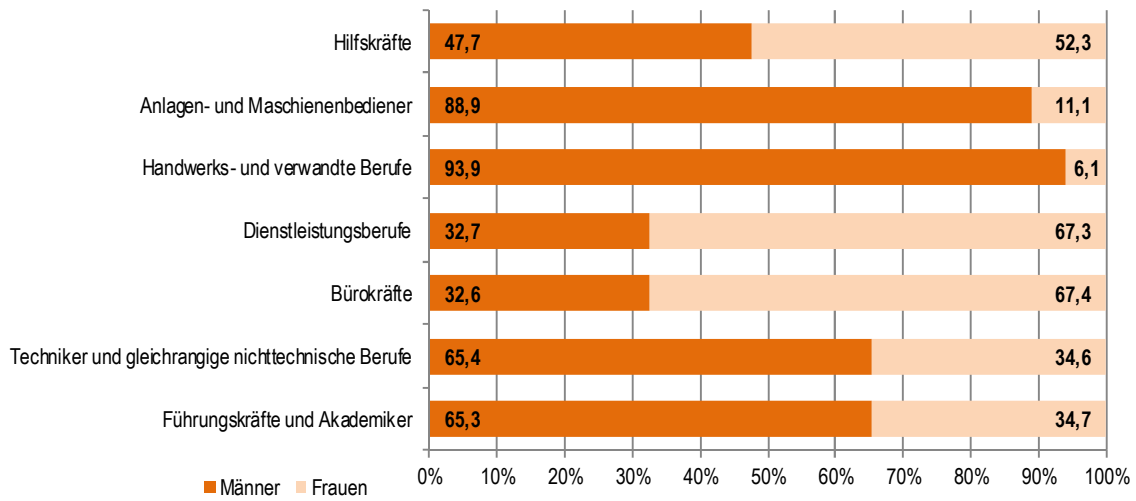


Abbildung 22

Das Bauwesen weist mit 2% den geringsten Anteil an Führungskräften und Akademikern in Tirol auf, den höchsten Akademikeranteil (65%) findet man in Tirol im Bereich Erziehung und Unterricht. Hier liegt Tirol markant über dem Österreichschnitt von etwa 56%.

Die folgenden Abbildungen sowie Tabelle 5 zeigen die Anteile der Berufsgruppen in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen für Tirol und Österreich.

Anteile der Berufsgruppen in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen in Tirol

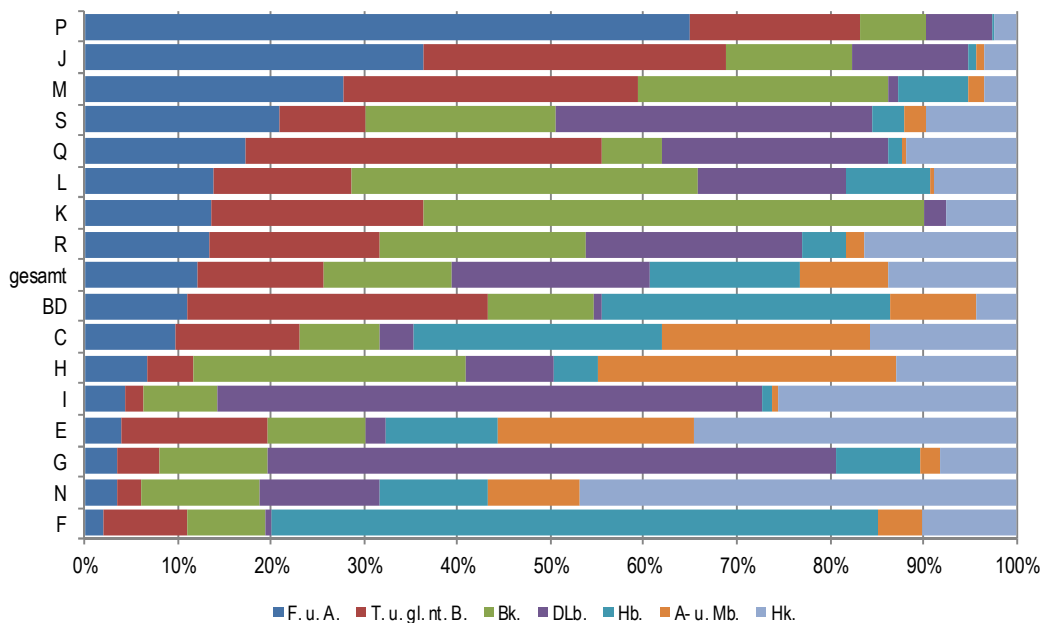


Abbildung 23

Anteile der Berufsgruppen in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen in Österreich

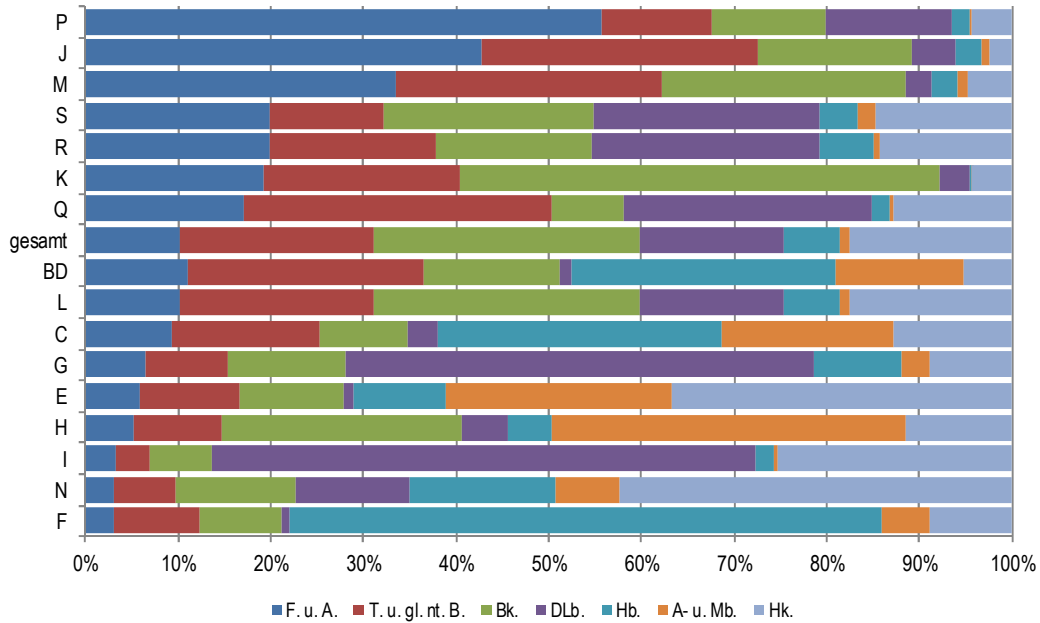


Abbildung 24

ÖNACE	Anteile der Berufsstellungen lt. ISCO nach Wirtschaftstätigkeit in %													
	Tirol im Vergleich mit Österreich													
	F. u. A.		T. u. gl. nt. B.		Bk.		DLb.		Hb.		A- u. Mb.		Hk.	
	T	Ö	T	Ö	T	Ö	T	Ö	T	Ö	T	Ö	T	Ö
BD	11,1	11,0	32,1	25,4	11,3	14,8	1,0	1,3	30,8	28,4	9,2	13,9	4,4	5,1
C	9,8	9,4	13,1	15,9	8,7	9,5	3,8	3,3	26,7	30,5	22,3	18,6	15,7	12,8
E	4,0	6,0	15,5	10,8	10,7	11,2	2,1	0,9	12,0	10,1	21,0	24,4	34,7	36,6
F	2,0	3,0	9,1	9,4	8,3	8,8	0,7	0,8	65,1	63,9	4,7	5,2	10,1	8,8
G	3,5	6,5	4,5	8,9	11,5	12,6	61,1	50,5	9,0	9,6	2,2	3,1	8,2	8,8
H	6,7	5,3	5,0	9,4	29,3	25,8	9,4	5,0	4,7	4,8	32,2	38,4	12,8	11,4
I	4,5	3,4	1,9	3,6	7,9	6,6	58,4	58,7	1,1	2,0	0,7	0,5	25,5	25,3
J	36,4	42,8	32,5	29,8	13,4	16,6	12,5	4,9	0,9	2,7	0,8	0,9	3,6	2,3
K	13,7	19,2	22,7	21,3	53,7	51,8	2,5	3,1	7,5	0,2	0,0	0,0	0,0	4,3
L	13,9	10,3	14,9	21,0	37,1	28,6	15,8	15,6	8,9	5,9	0,4	1,1	8,9	17,6
M	27,7	33,4	31,6	28,7	27,0	26,4	1,0	2,8	7,6	2,8	1,7	0,9	3,5	4,9
N	3,4	3,1	2,8	6,7	12,6	13,0	12,8	12,3	11,6	15,7	9,9	6,8	46,8	42,4
P	65,0	55,8	18,2	11,8	7,1	12,4	7,1	13,5	0,3	2,0	2,4	0,2	0,0	4,4
Q	17,2	17,1	38,4	33,3	6,4	7,8	24,4	26,8	1,5	1,9	0,4	0,5	11,8	12,8
R	13,3	19,8	18,3	18,1	22,2	16,8	23,1	24,5	4,7	5,9	2,1	0,7	16,3	14,2
S	20,9	19,9	9,4	12,4	20,4	22,5	33,8	24,4	3,5	4,1	2,3	2,1	9,7	14,6

F. u. A.	Führungskräfte und Akademiker	DLb.	Dienstleistungsberufe
T. u. gl. nt. B.	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Hb.	Handwerksberufe
Bk.	Bürokräfte	A- u. M	Anlagen- und Maschinenbediener
		Hk.	Hilfskräfte

Tabelle 5

## 4 Bruttostundenverdienste in Tirol und Österreich

Die 199.553 unselbständig Beschäftigten (incl. Lehrlinge) in Tirol verdienen im Referenzmonat Oktober 2010 im Schnitt 12,41 Euro pro Stunde. Die Vollzeitbeschäftigten erzielen einen Stundenlohn von 12,88 Euro, die Teilzeitbeschäftigten erhielten im Schnitt 11,26 Euro pro Stunde. Es handelt sich hierbei um den Medianwert, also um jenen Wert, der die Erwerbstätigen in eine Hälfte die mehr und eine die weniger verdient, aufteilt

Vergleicht man die Bruttostundenverdienste nach Geschlechtern in Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, zeigt sich, dass die Männer im Durchschnitt sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten mehr verdienen als die Frauen. Besonders ausgeprägt war dieser Unterschied bei den Teilzeitbeschäftigten. Auffallend war der sehr hohe Stundenlohn der männlichen Teilzeitbeschäftigten, der sogar höher ausfiel als jener der Vollzeitbediensteten. Die vollzeitbeschäftigten Männer erzielen einen Verdienst von 13,46 Euro pro Stunde, die Frauen erreichten einen Stundenverdienst von 11,01 Euro. Bei den Teilzeitbeschäftigten war mit einem Stundenlohn von 13,68 Euro bei den Männern und 10,51 Euro bei den Frauen der Unterschied noch deutlicher ausgeprägt.

Bruttostunden Verdienste 2010 - Median						
	Tirol			Österreich		
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
<b>Frauen</b>	11,01	10,51	10,73	11,39	10,38	10,87
<b>Männer</b>	13,46	13,68	13,46	13,82	12,72	13,68
<b>Insgesamt</b>	12,88	11,26	12,41	13,13	11,00	12,53

Tabelle 6

Starke Unterschiede des Bruttostundenverdienstes zeigten sich auch zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die höchsten Stundenlöhne wurden mit 19,23 Euro im Unterrichtswesen erzielt. In diesem Wirtschaftsbereich ist mit knapp 65% auch der weitaus höchste Akademikeranteil zu verzeichnen. Den niedrigsten Verdienst pro Stunde (7,96 Euro) erhalten Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, hier beträgt der Akademikeranteil nur rund 4,5 Prozent. Mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche Erbringung sonstiger Dienstleistungen, dem Bauwesen sowie dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen waren die Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten höher als jene der Teilzeitbeschäftigten. Insgesamt verdienen die Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt mit 11,26 Euro um rund 14% weniger pro Stunde als die Vollzeitbeschäftigten.

Deutlich über dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Voll- und Teilzeitbeschäftigten lagen die Wirtschaftsbereiche Bergbau und Energieversorgung (+55,0%), der Bereich Information und Kommunikation (+34,0%) sowie der Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+33,9%). Weitaus niedrigere Stundenlöhne wurden im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (-35,9%) bezahlt. Abbildung 21 zeigt die Bruttostundenverdienste getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den

einzelnen Wirtschaftsbereichen für Tirol. Abbildung 22 stellt die prozentuelle Abweichung der Stundenlöhne in den Wirtschaftsbereichen vom Medianwert in Tirol dar.

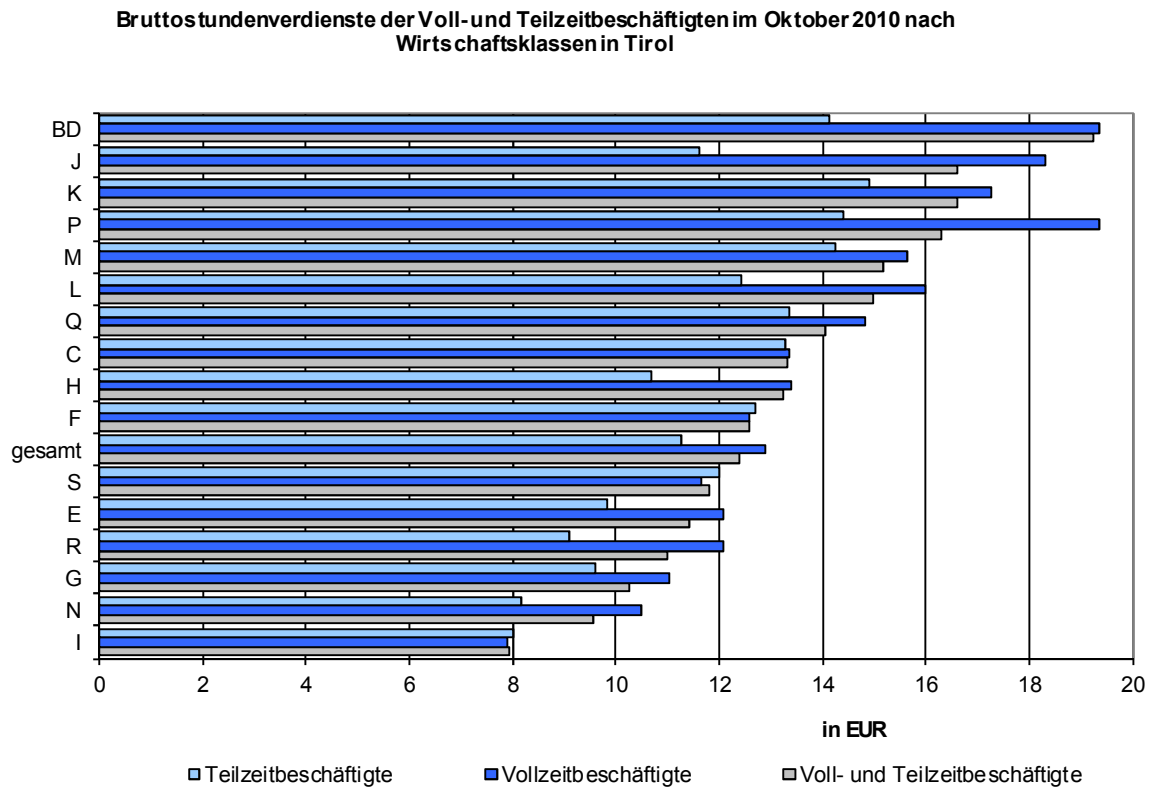


Abbildung 25

Abweichung der Bruttostundenverdienste vom Medianwert im Oktober 2010 nach Wirtschaftstätigkeit in % in Tirol

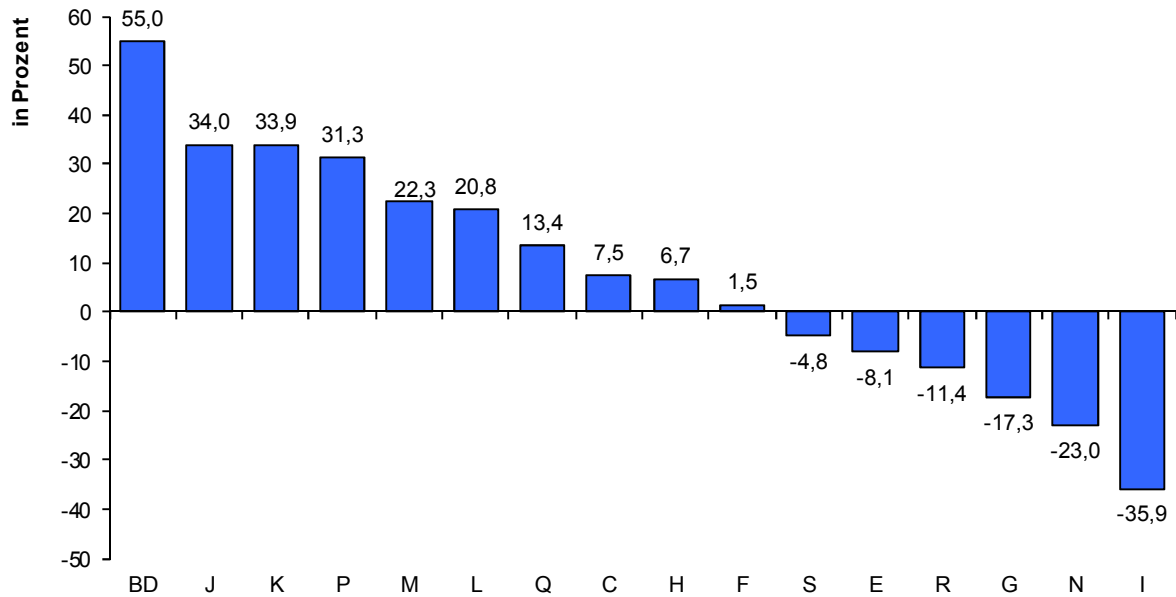
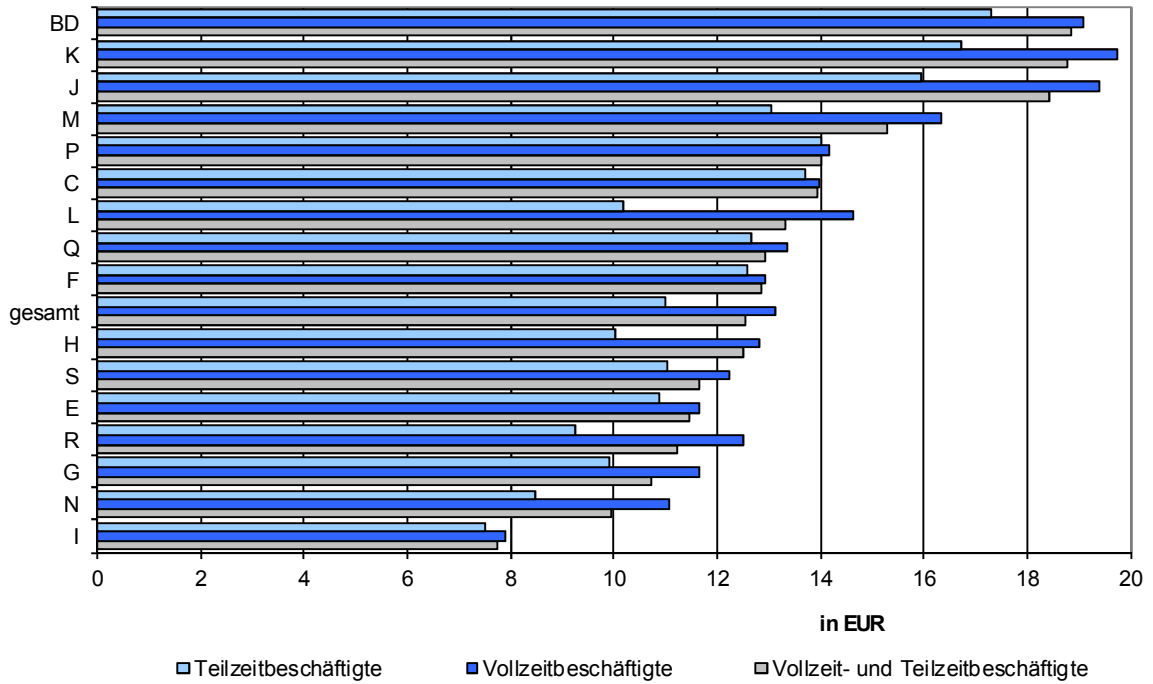


Abbildung 26

Österreichweit ergab sich für Voll- und Teilzeitbeschäftigte zusammen ein Medianwert von 12,53 Euro pro Stunde brutto. Die Vollzeitbeschäftigten erreichten einen Stundenlohn von 13,13 Euro, die Teilzeitbeschäftigten lagen bei 11 Euro je Stunde. Die höchsten Stundenlöhne wurden in Österreich ebenfalls im Wirtschaftsbereich Bergbau und Energieversorgung mit 18,84 Euro erzielt, die niedrigsten Bruttostundenlöhne wurden in Österreich wie in Tirol im Beherbergungs- und Gastronomiewesen bezahlt.

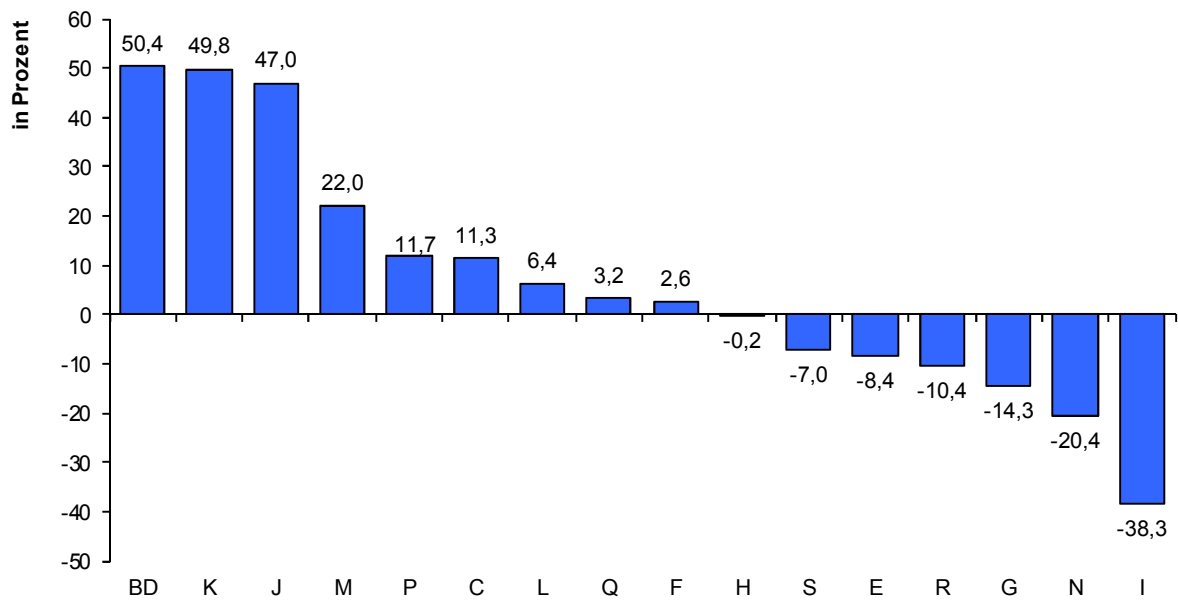


**Bruttostundenverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach Wirtschaftsklassen in Österreich**



**Abbildung 27**

**Abweichung der Bruttostundenverdienste vom Medianwert im Oktober 2010 nach Wirtschaftstätigkeit in % in Tirol**



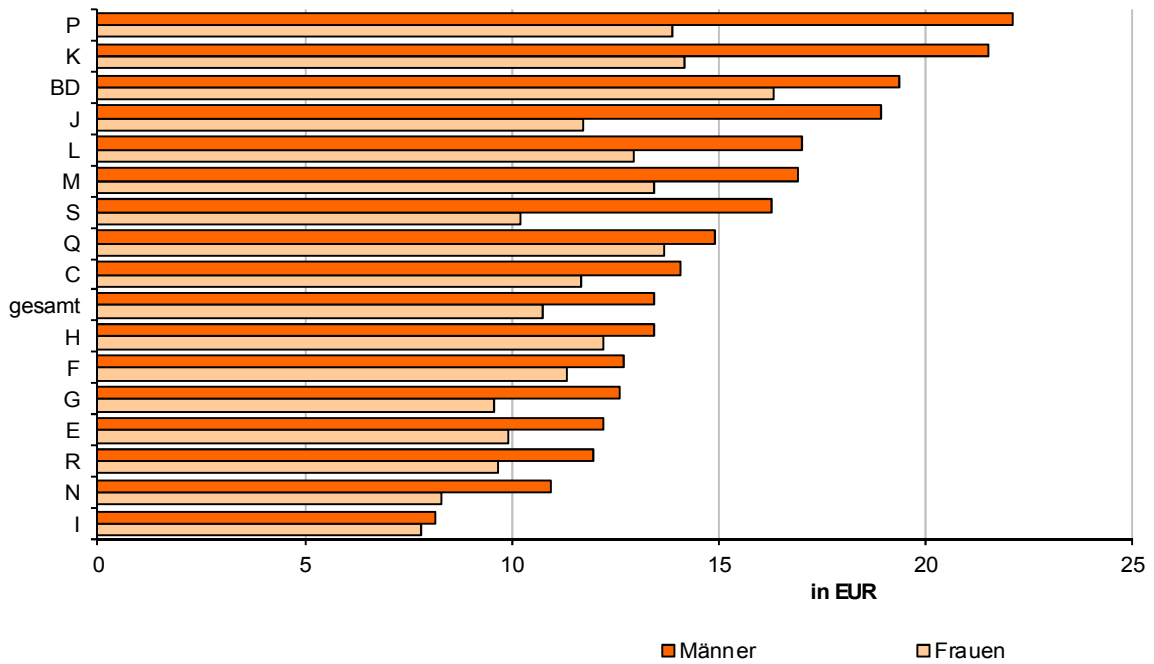
**Abbildung 28**

Betrachtet man die Voll- und Teilzeitbeschäftigten insgesamt, so waren die Bruttostundengehälter der Frauen in allen Wirtschaftsabteilungen geringer als jene der Männer. Diese Tatsache lässt sich zum Teil durch den hohen Anteil an Teilzeitkräften von Frauen in den meisten Wirtschaftsbereichen erklären. Dies gelingt jedoch nicht in allen Wirtschaftsbereichen. Beispielsweise waren im Jahr 2010 im Gesundheits- und Sozialwesen knapp drei Viertel aller Beschäftigten Frauen und die Quote der weiblichen Vollzeitbeschäftigten war in dieser Wirtschaftsabteilung am größten. Trotzdem erreichten die Frauen in diesem Wirtschaftssegment nur einen Stundenlohn von rund 92% der Höhe ihrer männlichen Kollegen. Noch stärker ausgeprägt war dieses Ergebnis im Bereich Erbringung sonstiger Dienstleistungen. Eine mögliche Erklärung für diese Tatsache besteht darin, dass es in diesen Wirtschaftsabteilungen fast doppelt so viele männliche wie weibliche Führungskräfte und Akademiker gibt.

Die geringsten Unterschiede im Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern existieren im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. In diesem Wirtschaftsbereich erzielten die Frauen rund 96% der Höhe der Stundenverdienste der Männer.

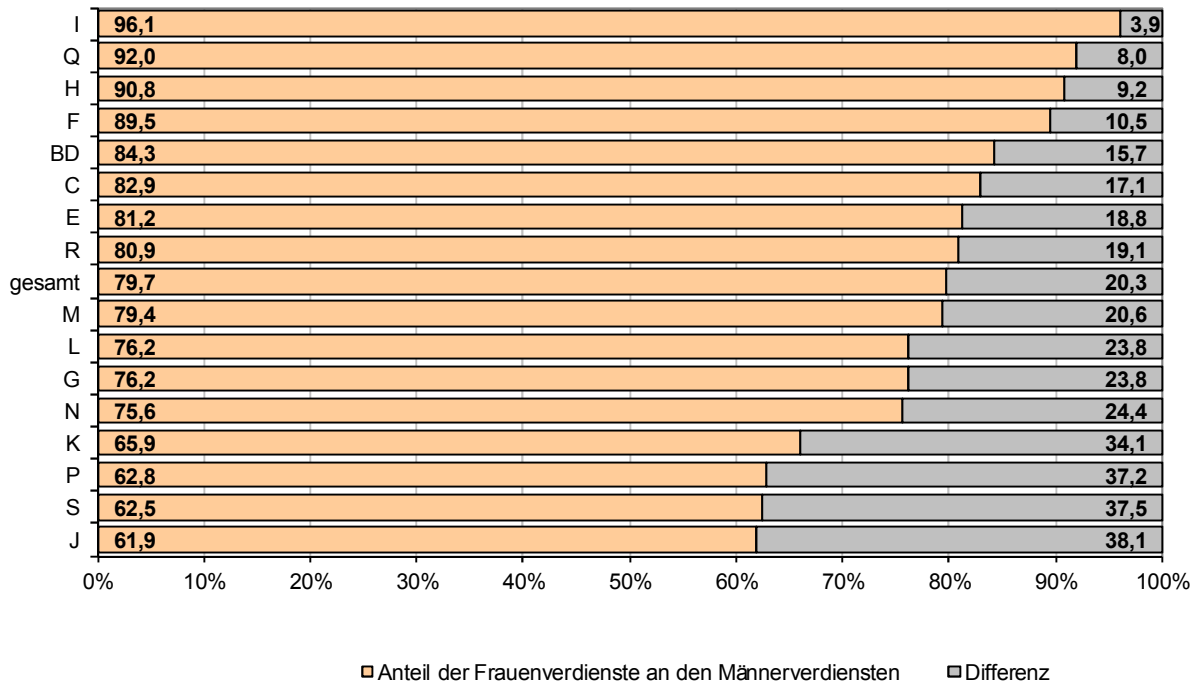
Markante Stundenlohnunterschiede gab es hingegen in den Bereichen Information und Kommunikation, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und im Erziehungs- und Unterrichtswesen. Hier erhielten die Frauen nur etwas über 60% der Stundenverdienste der Männer. Die Abbildungen 29 und 30 zeigen die Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern nach Wirtschaftsbereichen und den Anteil der Stundenverdienste der Frauen gemessen an jenen der Männer.

**Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Oktober 2010 nach Wirtschaftsklassen in Tirol**



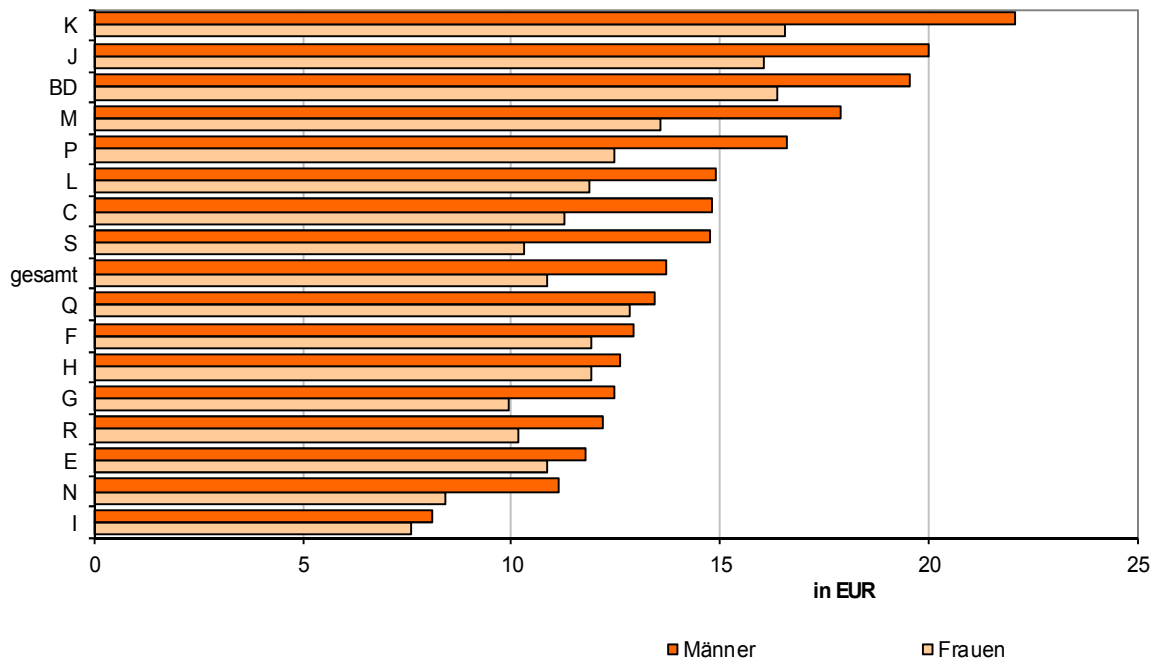
**Abbildung 29**

**Anteil der Bruttostundenverdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer im Oktober 2010 nach Wirtschaftstätigkeit in % in Tirol**



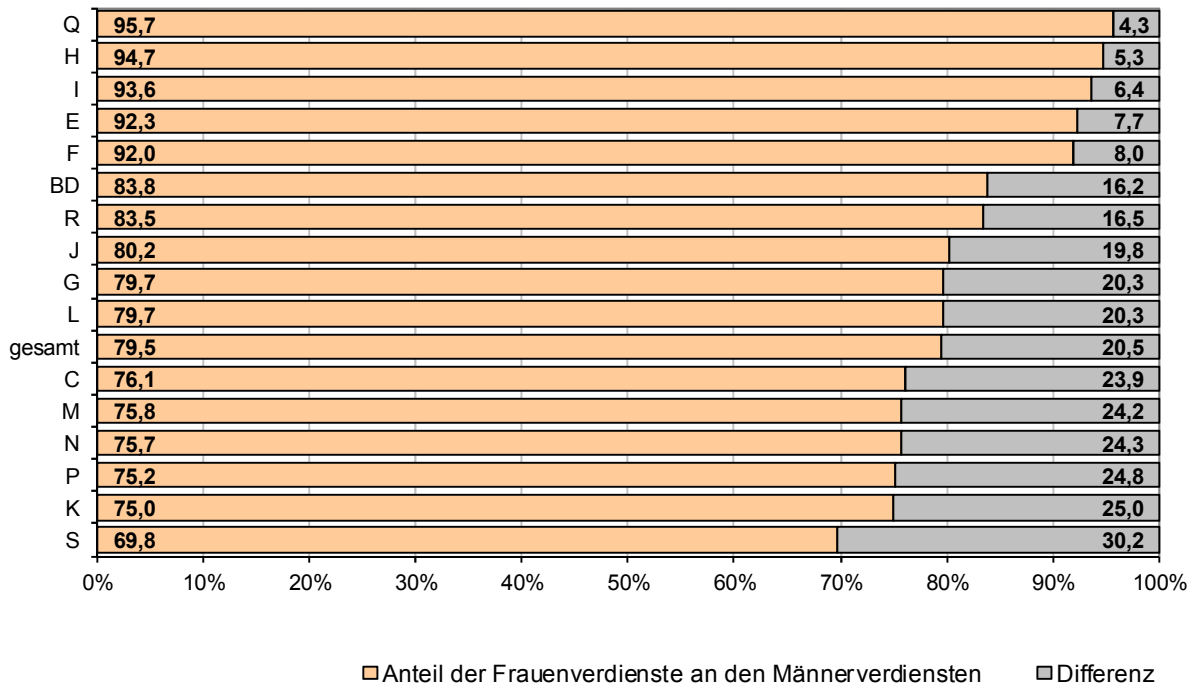
**Abbildung 30**

**Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Oktober 2010 nach Wirtschaftsklassen in Österreich**



**Abbildung 31**

**Anteil der Bruttostundenverdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer im Oktober 2010 nach Wirtschaftstätigkeit in % in Österreich**



**Abbildung 32**

Tabelle 7 zeigt die Dezilwerte nach Beschäftigungsausmaß für Frauen und Männer. Weiters aufgeführt ist das arithmetische Mittel (Mean), die S80/S20 Quote und die Absolutzahl der unselbstständig Beschäftigten (USB) in der jeweiligen Kategorie. Die S80/S20 Quote drückt aus, um wie viel Mal höher die Stundenlöhne der 20% unselbstständig Beschäftigten mit den höchsten Stundenverdiensten gegenüber jenen 20% Beschäftigten mit den niedrigsten Stundenlöhnen sind.

Interessant ist die Tatsache, dass die Schere zwischen dem Einkommen der Männer und jenem der Frauen umso weiter aufgeht, je höher der Stundenverdienst ist. Im ersten Dezil beträgt der Einkommensunterschied lediglich 2 %, im zweiten 10 %, im 8. Dezil bereits 15,2 % und im 9. Dezil sogar knapp 22 %.

Verteilung der Bruttostundenverdienste für Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Oktober 2010 nach Geschlecht in Tirol									
Dezile	Voll- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
in EUR									
1. Dezil	7,52	7,37	8,00	7,58	7,17	8,11	7,40	7,37	7,73
2. Dezil	8,80	8,00	9,90	9,12	7,96	10,00	8,26	8,03	9,40
3. Dezil	10,05	8,93	11,20	10,53	8,96	11,27	9,33	8,91	10,71
4. Dezil	11,16	9,92	12,36	11,68	10,07	12,43	10,17	9,84	11,97
<b>Median</b>	<b>12,41</b>	<b>10,73</b>	<b>13,46</b>	<b>12,88</b>	<b>11,01</b>	<b>13,46</b>	<b>11,26</b>	<b>10,51</b>	<b>13,68</b>
6. Dezil	13,65	11,99	14,77	14,04	12,50	14,67	12,50	11,56	15,44
7. Dezil	15,17	13,38	16,59	15,62	13,79	16,46	14,20	13,03	17,73
8. Dezil	17,48	15,17	19,52	18,07	15,77	19,25	16,37	14,72	21,65
9. Dezil	22,10	18,13	25,08	22,69	18,78	24,87	20,43	17,66	27,97
<b>Mean</b>	<b>14,04</b>	<b>12,04</b>	<b>15,56</b>	<b>14,41</b>	<b>12,15</b>	<b>15,40</b>	<b>13,24</b>	<b>11,93</b>	<b>16,34</b>
<b>S80/S20</b>	<b>1,99</b>	<b>1,90</b>	<b>1,97</b>	<b>1,98</b>	<b>1,98</b>	<b>1,93</b>	<b>1,98</b>	<b>1,83</b>	<b>2,30</b>
<b>USB</b>	<b>199.553</b>	<b>85.875</b>	<b>113.678</b>	<b>137.138</b>	<b>41.923</b>	<b>95.215</b>	<b>62.414</b>	<b>43.952</b>	<b>18.463</b>
ohne Mehr- und Überstunden, incl. Zuschläge									

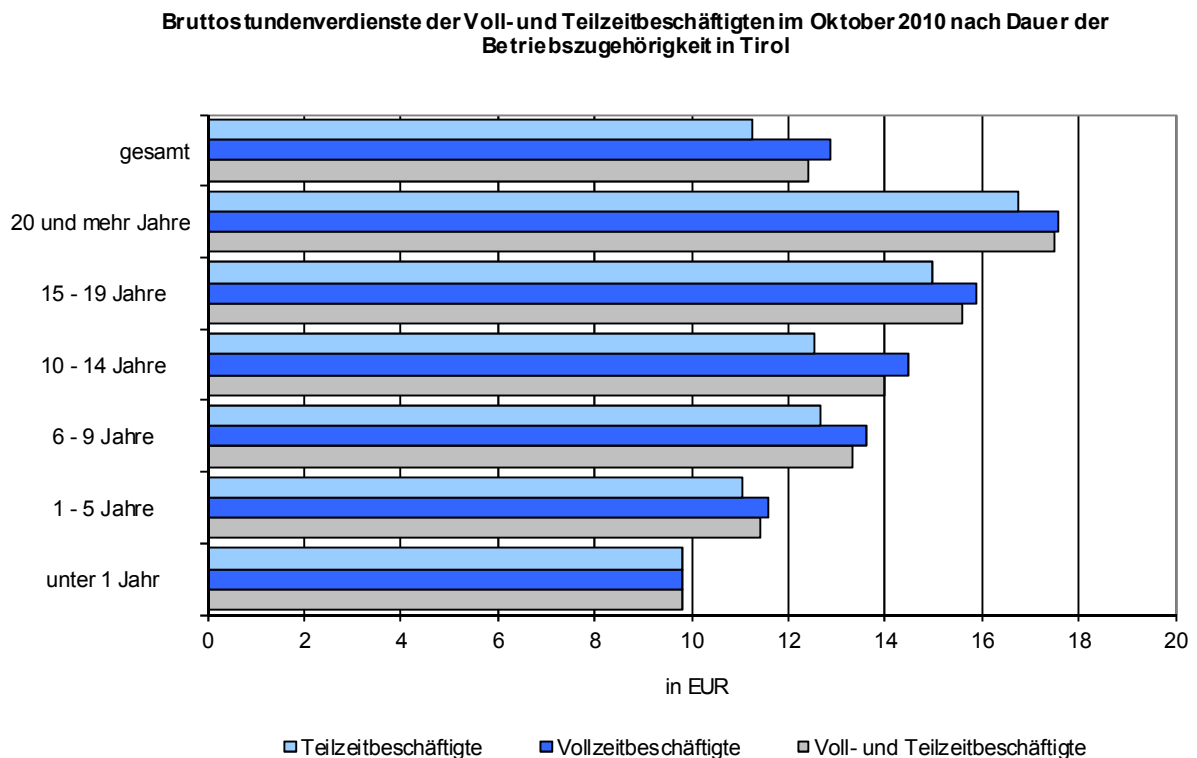
Tabelle 7

#### 4.1 Bruttostundenverdienste nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

Ein deutlicher – und ziemlich linearer - Zusammenhang konnte tirolweit zwischen den Bruttostundenverdiensten und der Dauer der Firmenzugehörigkeit festgestellt werden. Je länger die Beschäftigten im Unternehmen tätig waren, desto höher war deren Stundenlohn. Bei 20 und mehr Jahren waren es 2010 um fast 80% mehr als bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr. Die Stundenverdienste der Teilzeitbeschäftigten stiegen in den ersten Jahren der Dienstzugehörigkeit weniger stark als jene der Vollzeitbeschäftigten. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sie bei einer Dienstzugehörigkeit von 10 bis 14 Jahren sogar gesunken, bei einer mehr als 14 Jahre dauernden Zugehörigkeit dafür umso stärker wieder angestiegen sind.

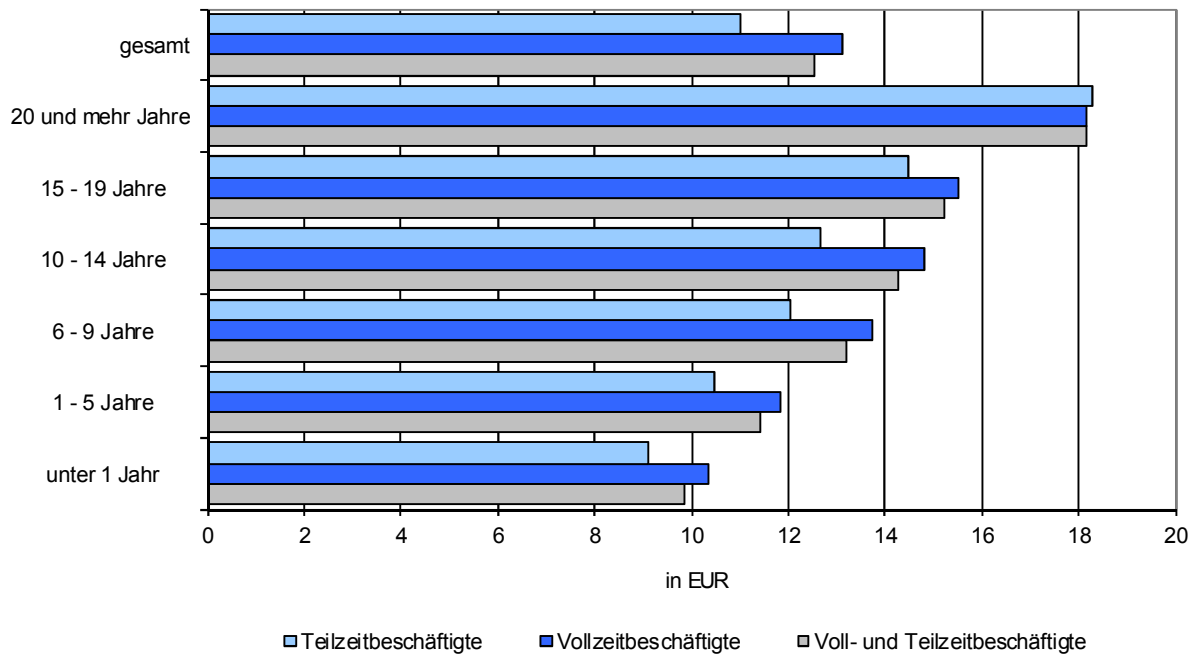
Durch diese Lohnstruktur kommt es bei Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 bis 14 Jahren zu den größten Unterschieden bei den Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen (siehe Abb. 36).

Österreichweit ist dieser Anstieg bei den Teilzeitbeschäftigten mit einer langen Firmenzugehörigkeit noch ausgeprägter als in Tirol und führt dazu, dass Teilzeitmitarbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 20 und mehr Jahren höhere Stundenlöhne erzielen, als Vollzeitbeschäftigte, wie Abb. 34 zeigt. Die in Tirol zu beobachtende Reduktion der Stundenlöhne bei einer 10 bis 14-jährigen Dienstzeit ist auf Österreichebene nicht so ausgeprägt zu beobachten, es ist nur eine Verlangsamung im Wachstum festzustellen.



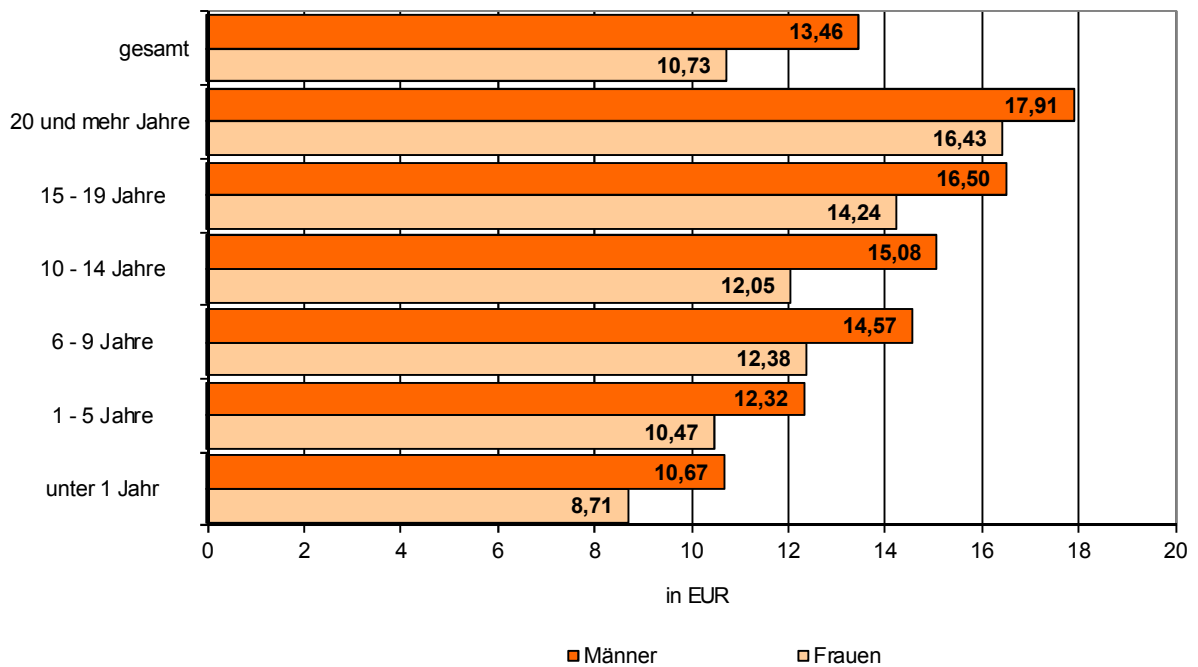
**Abbildung 33**

**Bruttostundenverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in Österreich**

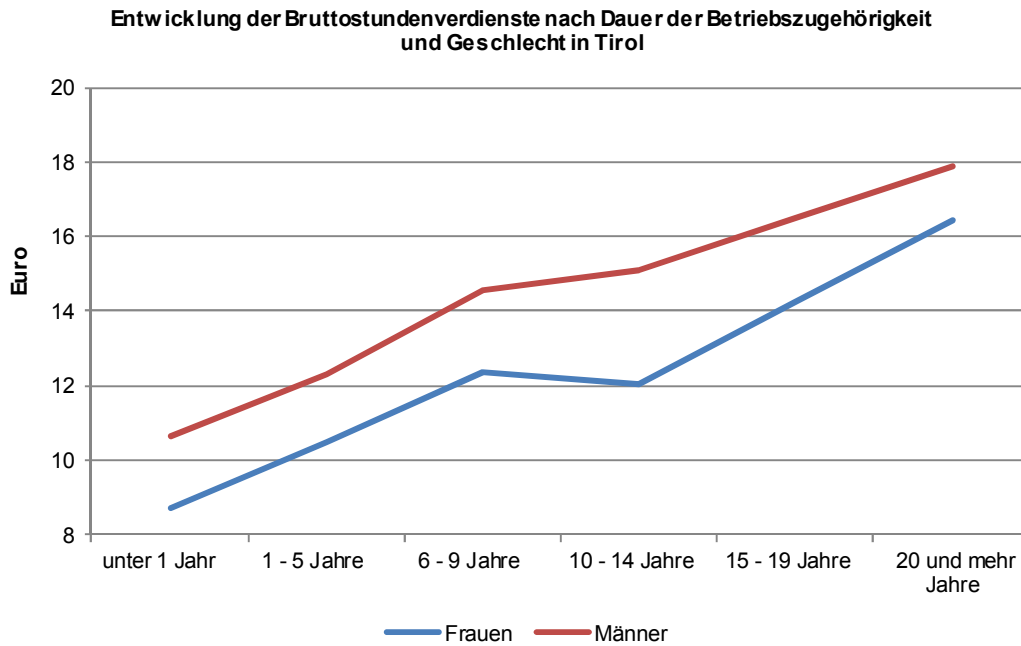


**Abbildung 34**

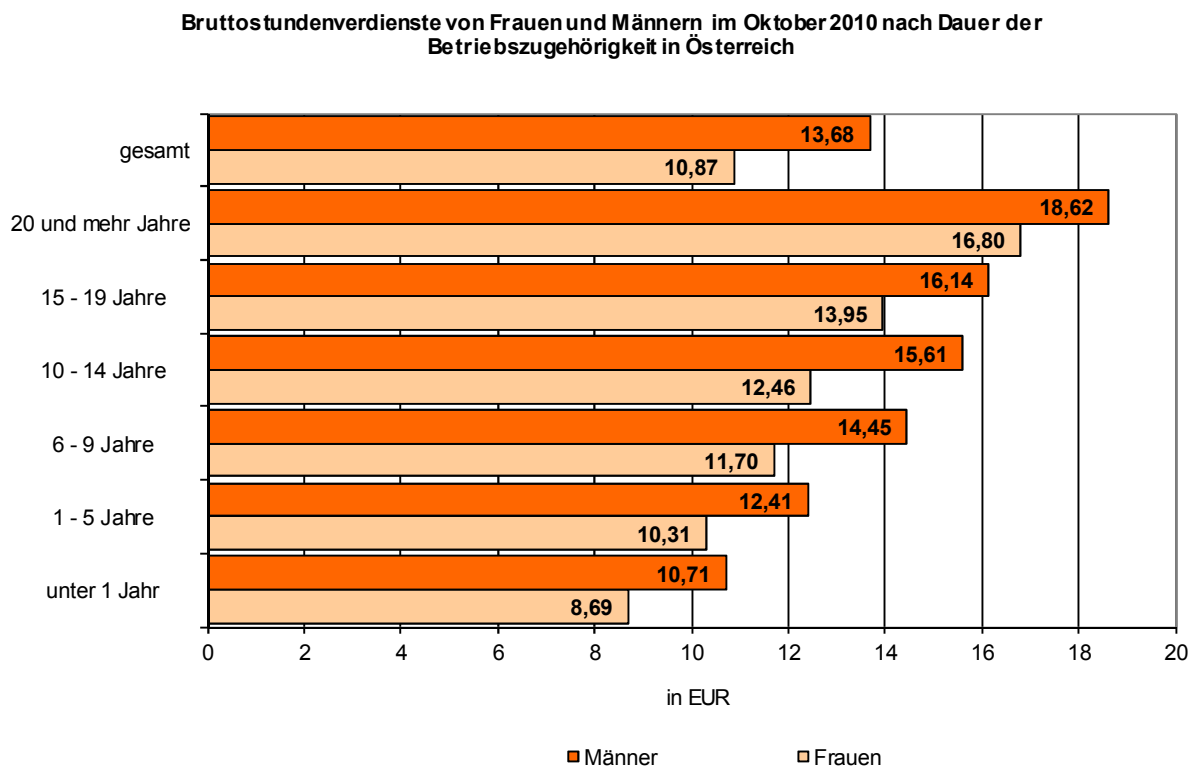
**Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Oktober 2010 nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in Tirol**



**Abbildung 35**

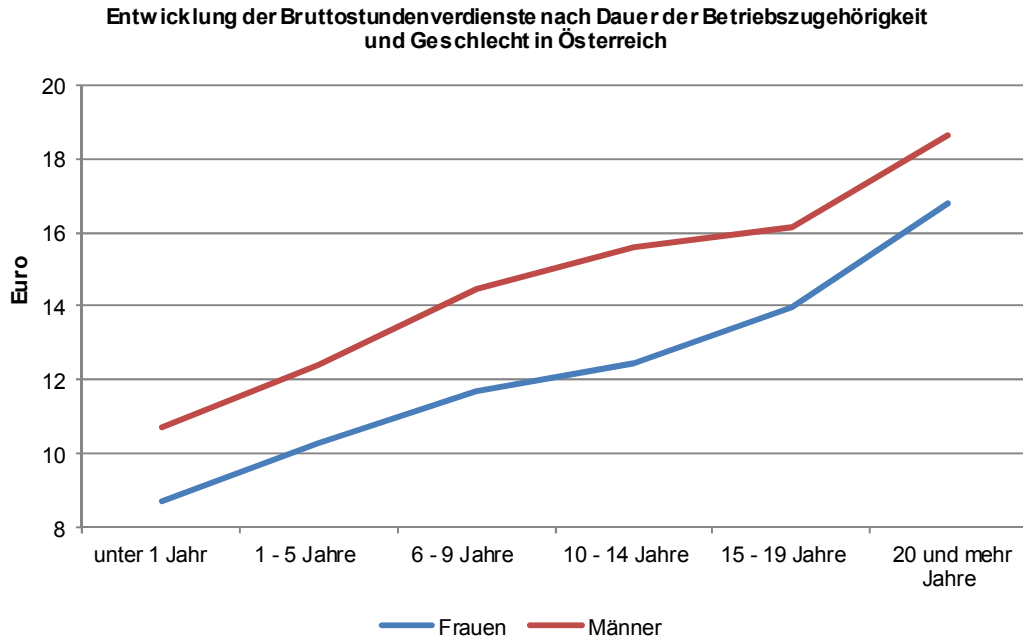


**Abbildung 36**



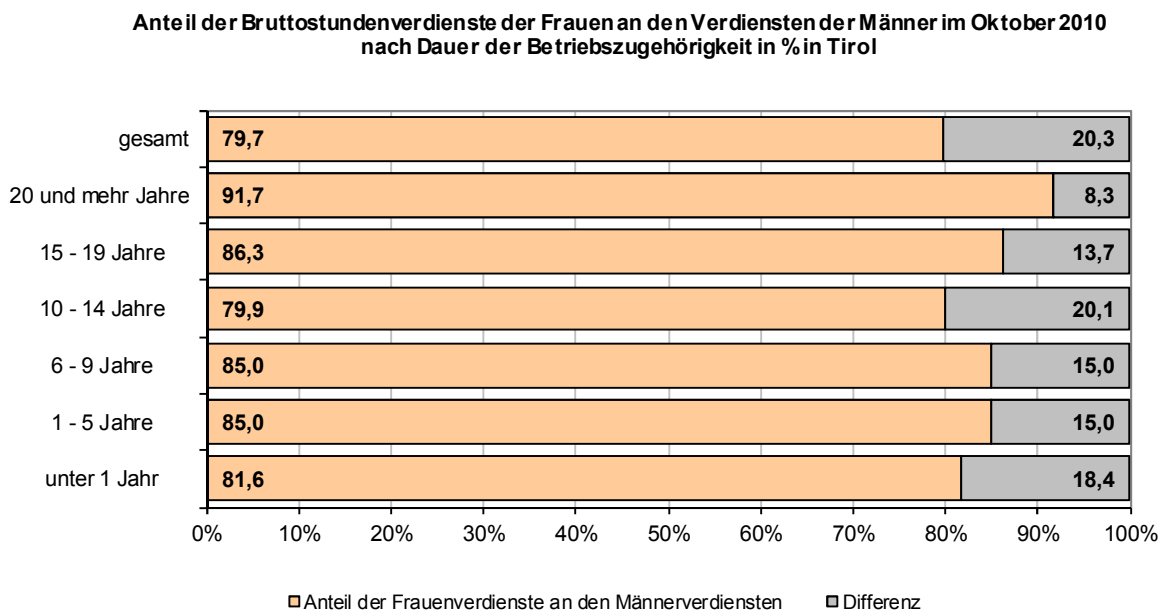
**Abbildung 37**





**Abbildung 38**

Ab einer Dienstzugehörigkeit von mehr als 14 Jahren steigen die Stundenverdienste der Frauen schneller als jene der Männer. Dies führt zu einer Annäherung der Frauenlöhne an die Stundenlöhne der Männer. Bei einer Firmenzugehörigkeit von 20 und mehr Jahren erreichten die Frauen knapp 92% der Höhe der Bruttostundenverdienste der Männer. Österreichweit waren es rund 90% männlichen Stundenlöhne.



**Abbildung 39**

Anteil der Bruttostundenverdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer im Oktober 2010  
nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in % in Österreich

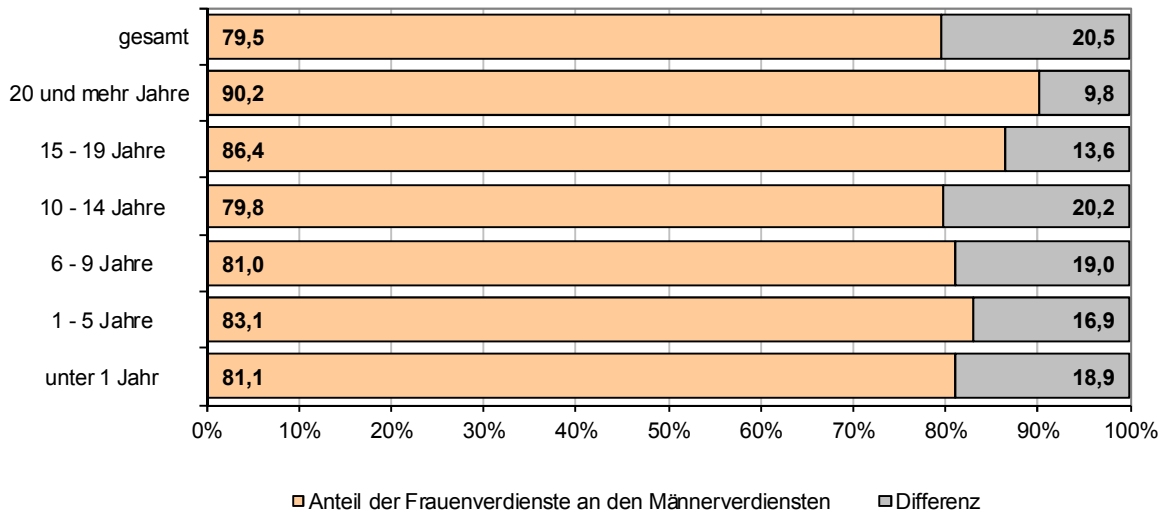


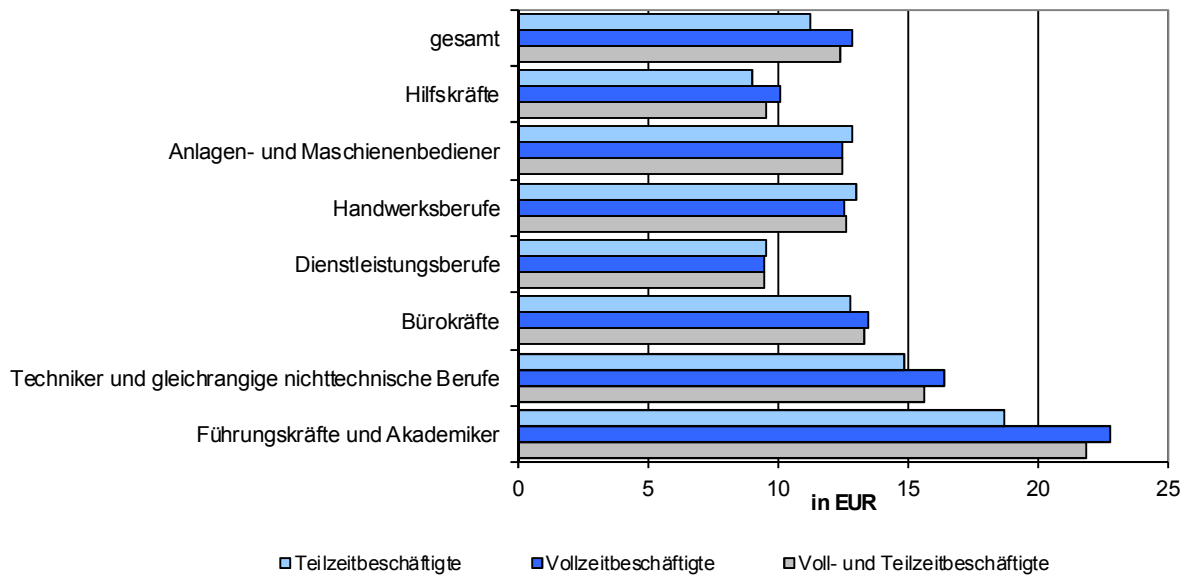
Abbildung 40

## 4.2 Bruttostundenverdienste nach Berufsgruppen

Deutlich mehr als doppelt so hoch wie die Bruttostundenlöhne von Hilfskräften (Männer: € 10,60, Frauen: € 8,75) sind die Stundenverdienste von Führungskräften und Akademikern (Männer: € 23,99, Frauen: € 17,72). Auffallend niedrig sind die Verdienste in den Dienstleistungsberufen, die unterhalb jener der Hilfskräfte lagen. Der Grund dafür liegt in den sehr niedrigen Stundenlöhnen im Beherbergungs- und Gastronomiewesen (Männer: € 8,14, Frauen: € 7,82).

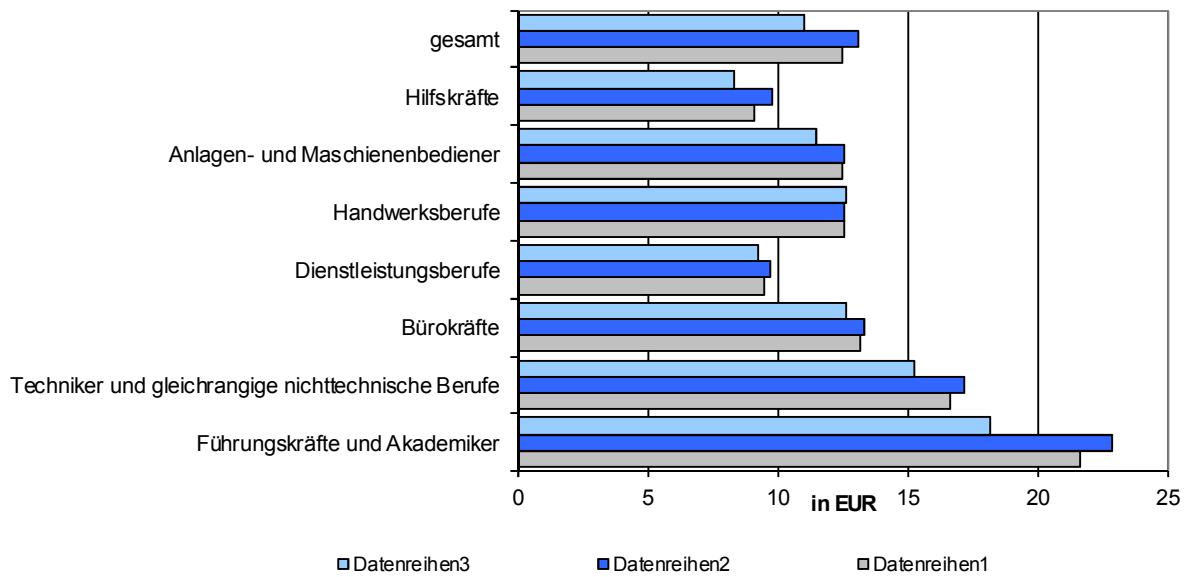
Die größte Differenz zwischen den Löhnen der Männer und jenen der Frauen besteht bei den Handwerksberufen (Frauen erzielen lediglich 73 % der Männerlöhne), knapp gefolgt von den Stundenlöhnen der Führungskräfte und Akademiker (etwa 74%).

**Bruttostundenverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in Tirol**



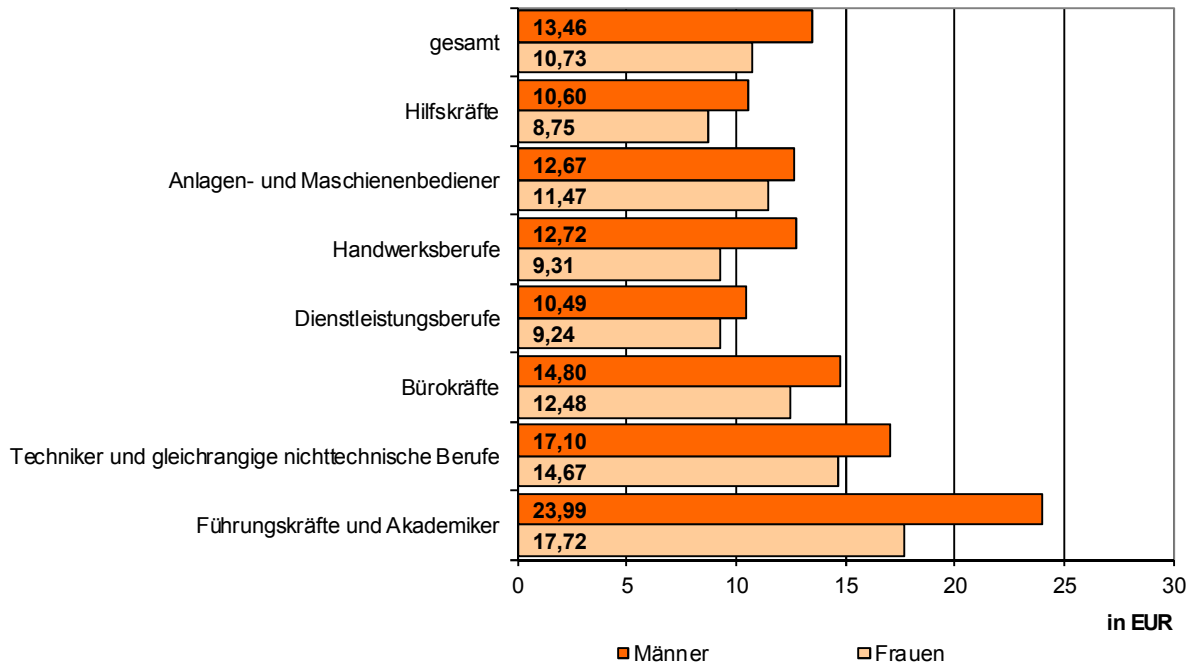
**Abbildung 41**

**Bruttostundenverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in Österreich**



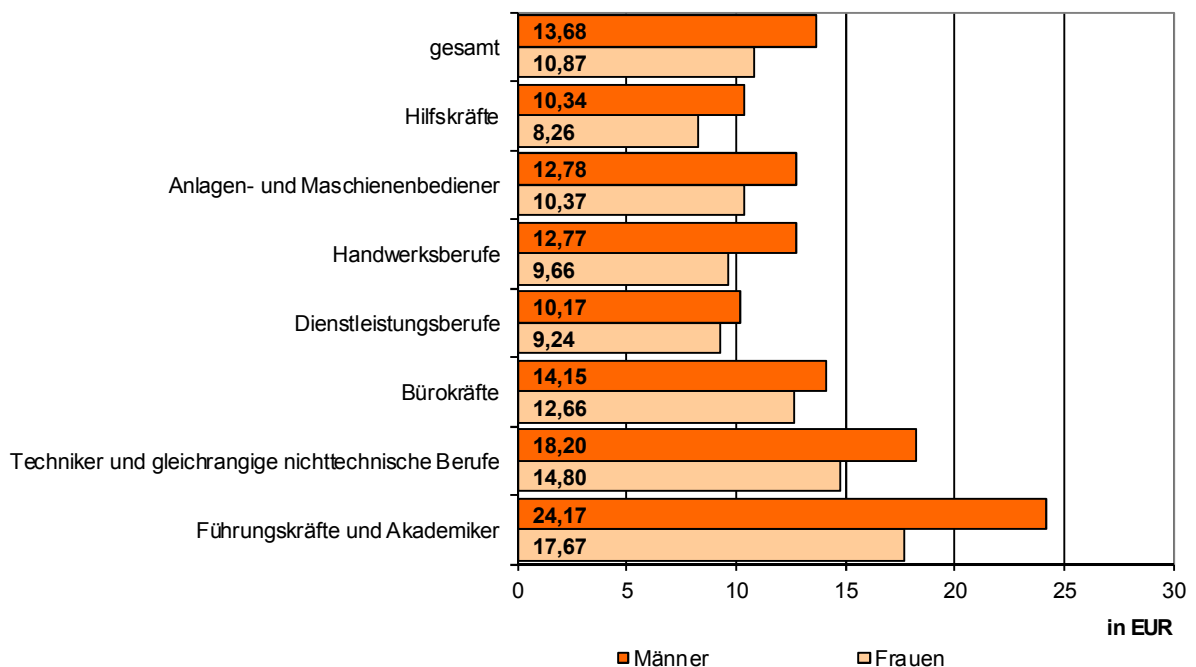
**Abbildung 42**

**Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in Tirol**



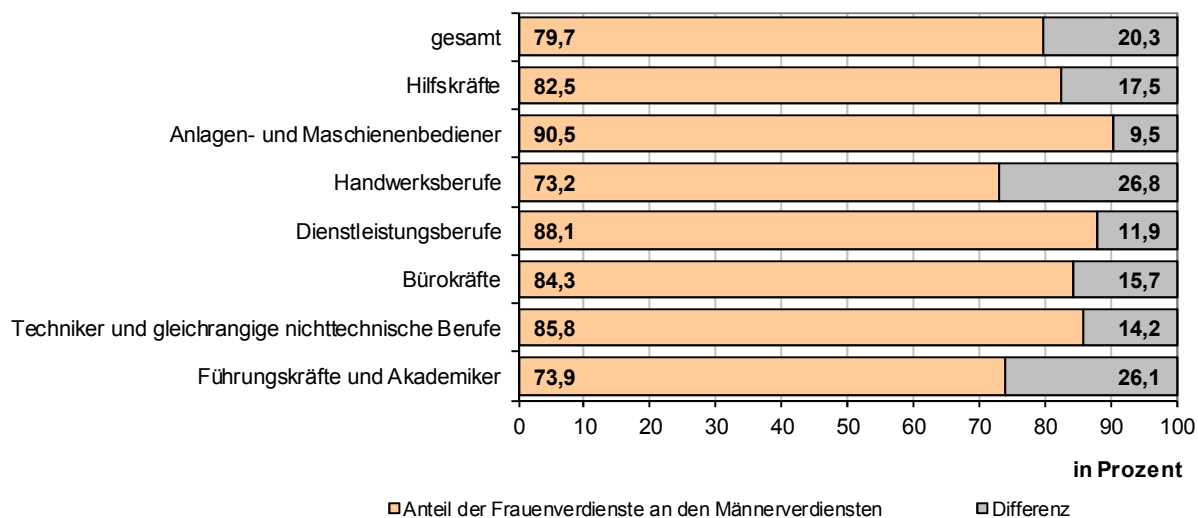
**Abbildung 43**

**Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in Österreich**



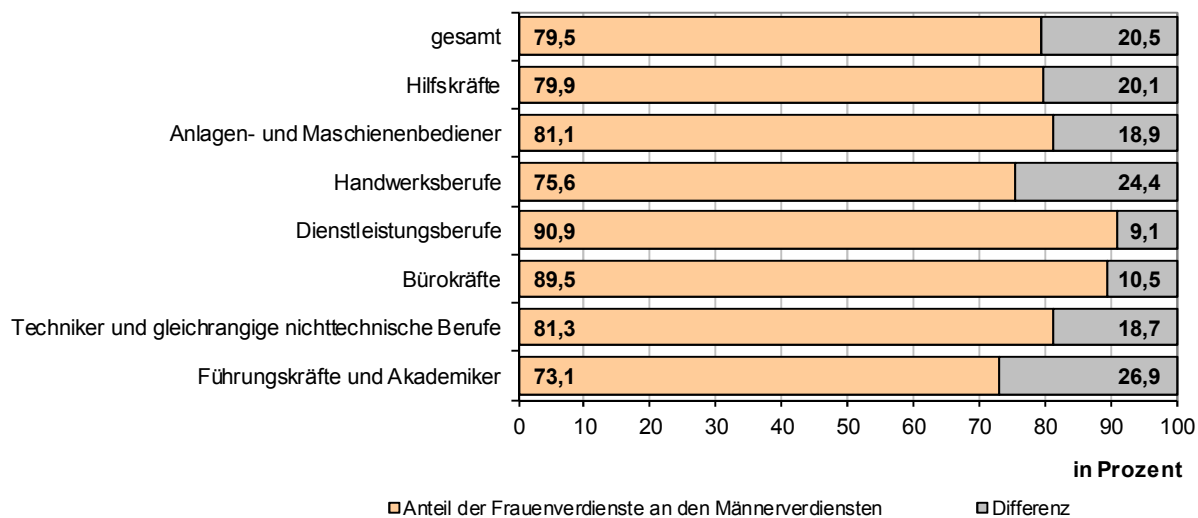
**Abbildung 44**

**Anteil der Bruttostundenverdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in % in Tirol**



**Abbildung 45**

**Anteil der Bruttostundenverdienste der Frauen an den Verdiensten der Männer im Oktober 2010 nach Stellung im Beruf in % in Österreich**



**Abbildung 46**

## 5 Bruttomonatsverdienste in Tirol (Arithmetisches Mittel)

Als Maßzahl für das durchschnittliche Einkommen dient normalerweise der Median. Um die geleisteten Überstunden bzw. das hierfür bezogene Entgelt vergleichen zu können, ist es aber notwendig, das arithmetische Mittel heranzuziehen, weil ein mehr oder weniger großer Teil der Beschäftigten keine Überstunden leistet und der Median damit zu nicht aussagekräftigen Werte führen würde.

Die unselbständig Beschäftigten in Tirol erhielten im Referenzmonat Oktober 2010 im Durchschnitt einen Bruttomonatsverdienst von 2.028 Euro für durchschnittlich 143 geleistete Arbeitsstunden. Hinzu kamen weitere 122,40 Euro für rund 7 geleisteten Mehr- und Überstunden, was einem Anteil von 6,0% am Bruttomonatsverdienst entsprach. Vollzeitbeschäftigte verdienten im Mittel 2.412 Euro, Teilzeitbeschäftigte erhielten 1.184 Euro pro Monat.

Die höchsten Monatslöhne bei den Vollzeitbeschäftigten erzielten die Wirtschaftsbereiche BD (Bergbau und Energieversorgung mit 3.414 Euro) sowie P (Erziehung und Unterricht mit 3.079 Euro). Die niedrigsten Verdienste wurden im Bereich Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit 1.290 Euro beobachtet, allerdings wurden hier auch die meisten Überstunden (durchschnittlich 18 Stunden im Oktober 2010) und mit einem Anteil von knapp 18,8% des Bruttomonatsverdienstes auch die höchsten Zuverdienste für Mehr- und Überstunden verzeichnet.

Bei den Teilzeitbeschäftigten erzielte der Wirtschaftsbereich C, die Herstellung von Waren mit 1.765 Euro Monatsverdienst im Schnitt den höchsten Wert. Durchschnittlich am wenigsten pro Monat verdienten Personen, die im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (659 Euro) tätig waren, gefolgt vom Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit 683 Euro monatlich. Tabelle 8 zeigt die Bruttomonatsverdienste, die Verdienste für Mehr- und Überstunden nach Art des Beschäftigungsausmaßes und deren Anteil an der Grundentlohnung.

In Tabelle 9 sind die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden sowie die durchschnittlichen Mehr- und Überstunden angegeben.

ÖNACE	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %
	in EUR			in EUR			in EUR		
BD	3.298	209,83	6,4	3.414	221,77	6,5	1.290	4,17	0,3
C	2.341	139,16	5,9	2.486	169,47	6,8	1.765	19,68	1,1
E	2.007	178,21	8,9	2.233	213,42	9,6	992	19,86	2,0
F	2.049	188,8	9,2	2.138	222,48	10,4	1579	11,31	0,7
G	1.604	67,46	4,2	2.028	101,61	5,0	930	13,2	1,4
H	2.236	203,88	9,1	2.411	232,92	9,7	1123	19,43	1,7
I	1.290	241,89	18,8	1.472	312,2	21,2	683	7,74	1,1
J	2.759	161,98	5,9	3.364	213,63	6,4	1035	14,88	1,4
K	2.875	66,82	2,3	3.383	91,83	2,7	1619	4,9	0,3
L	2.639	160,35	6,1	3.146	200,32	6,4	1130	41,22	3,6
M	2.401	104,23	4,3	2.815	142,59	5,1	1295	1,62	0,1
N	1.396	65,55	4,7	1.983	120,5	6,1	777	7,57	1,0
P	2.028	22,09	1,1	3.932	62,77	1,6	1004	0,23	0,0
Q	2.043	77,1	3,8	2.857	158,73	5,6	1354	8,05	0,6
R	1.767	50,44	2,9	2.525	80,39	3,2	659	6,67	1,0
S	1.926	46,48	2,4	2.445	70,78	2,9	1057	5,81	0,5
<b>Σ</b>	<b>2.028</b>	<b>122,4</b>	<b>6,0</b>	<b>2.412</b>	<b>173,4</b>	<b>7,2</b>	<b>1.184</b>	<b>10,34</b>	<b>0,9</b>

Tabelle 8

ÖNACE	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Zahl der bezahlten Arbeitsstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	Anteil in %	Zahl der bezahlten Arbeitsstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	Anteil in %	Zahl der bezahlten Arbeitsstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	Anteil in %
	in Stunden			in Stunden			in Stunden		
BD	161	7	4,1	166	7	4,2	76	0	0,2
C	155	6	3,8	166	7	4,4	114	1	0,7
E	153	11	7,0	168	13	7,6	84	1	1,5
F	157	9	5,6	165	10	6,2	114	1	0,6
G	136	4	2,9	166	6	3,6	88	1	1,1
H	159	12	7,8	171	14	8,3	79	1	1,5
I	151	18	12,2	172	24	13,8	79	1	0,9
J	145	5	3,4	168	6	3,6	79	2	2,3
K	145	2	1,2	167	2	1,4	90	0	0,3
L	145	5	3,6	167	6	3,9	82	2	2,3
M	142	4	2,6	166	5	3,1	78	0	0,1
N	126	4	3,5	168	8	4,7	81	1	0,8
P	100	1	0,7	172	2	1,1	61	0	0,0
Q	130	3	2,1	169	5	3,2	97	0	0,5
R	126	3	2,0	170	4	2,3	62	1	0,9
S	137	2	1,8	172	4	2,2	79	0	0,4
<b>Σ</b>	<b>143</b>	<b>7</b>	<b>5,2</b>	<b>168</b>	<b>9</b>	<b>5,3</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>0,7</b>

Tabelle 9

Den größten geschlechterspezifischen Unterschied bei den Bruttomonatsverdiensten gibt es bei den Vollzeitverdienern im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen. Hier kamen die Frauen auf nur 64,1% bzw. 51,6% der Verdienste der Männer. Einen ebenfalls deutlichen Verdienstunterschied konnte man im Erziehungs- und Unterrichtswesen feststellen. Dies ist damit zu begründen, dass das Unterrichtswesen in der Verdienststrukturerhebung ein sehr heterogener Bereich ist. Der gesamte Öffentliche Dienst, - betroffen sind hier alle Bundes- und Landesschulen sowie die öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen - wird nicht in die Erhebung miteinbezogen (siehe Kapitel 2). Übrig bleiben somit neben den Privatschulen die Universitäten (hoher Männeranteil mit vergleichsweise hohen Gehältern) und die privaten Kindergärten, Krippen und Horte (hoher Frauenanteil mit vergleichsweise niederen Gehältern).

Im Bauwesen erreichten die vollzeitbeschäftigten Frauen etwas über 91% der Männerverdienste, wodurch in diesem Wirtschaftsbereich, gemeinsam mit dem Bereich Wasserver- und Entsorgung, der niedrigste geschlechtsspezifische Unterschied zu beobachten war. Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bauwesen ergaben sich jedoch die ausgeprägtesten Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen.

In den Bereichen Bergbau und Energieversorgung, Beherbergung und Gastronomie, dem Grundstücks- und Wohnungswesen und im Unterrichtswesen waren die Bruttomonatsverdienste der Frauen höher als jene der Männer. Auffallend hierbei das Grundstücks- und Wohnungswesen, wo die Frauen im Durchschnitt knapp 60% mehr verdienen als die Männer. Zusammenfassend sind die Ergebnisse in Tabelle 10 dargestellt.



ÖNACE	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil in %	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil in %	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil in %
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	in EUR		in EUR		in EUR				
BD	2.449	3.426	71,5	2.937	3.465	84,8	1.362	1.083	125,8
C	1.767	2.561	69,0	2.085	2.595	80,3	1.268	2.334	54,3
E	1.316	2.196	59,9	2.059	2.253	91,4	808	1.421	56,9
F	1.448	2.113	68,5	1.957	2.149	91,1	930	1.860	50,0
G	1.260	2.192	57,5	1.685	2.340	72,0	893	1.195	74,7
H	1.692	2.360	71,7	2.198	2.440	90,1	1.059	1.220	86,8
I	1.184	1.433	82,6	1.396	1.553	89,9	715	571	125,2
J	1.770	3.289	53,8	2.711	3.534	76,7	1.037	1.029	100,8
K	1.891	3.792	49,9	2.494	3.888	64,1	1197	3.108	38,5
L	1.856	3.225	57,6	2.439	3.447	70,8	1216	763	159,4
M	1.815	2.829	64,2	2.303	3.057	75,3	1209	1.487	81,3
N	1.044	1.788	58,4	1.731	2.147	80,6	615	1.102	55,8
P	1.663	2.420	68,7	3.074	4.608	66,7	1067	924	115,5
Q	1.839	2.610	70,5	2.715	3.090	87,9	1285	1.697	75,7
R	1.293	2.155	60,0	2.067	2.761	74,9	661	656	100,8
S	1.376	3.004	45,8	1.745	3.384	51,6	941	1.558	60,4
<b>Σ</b>	<b>1.523</b>	<b>2.410</b>	<b>63,2</b>	<b>2.041</b>	<b>2.576</b>	<b>79,2</b>	<b>1.029</b>	<b>1.553</b>	<b>66,3</b>

ohne Mehr- und Überstunden, incl. Zuschläge

**Tabelle 10**

Die meisten und gleichzeitig am schlechtesten bezahlten Überstunden bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten insgesamt gibt es im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (ÖNACE I). Hier leisteten die Frauen im Referenzmonat Oktober 2010 durchschnittlich rund 15 Mehr- und Überstunden, die im Schnitt zu 12,50 Euro abgegolten wurden, bei den Männern waren es rund 24 Stunden zu einem durchschnittlichen Stundensatz von 13,70 Euro. Über alle Wirtschaftsbereiche betrachtet, bekamen die Frauen im Durchschnitt um 1,20 Euro weniger pro geleisteter Mehr- und Überstunde als ihre männlichen Kollegen, im Oktober 2006 lag dieser Unterschied noch bei 4,70 Euro. Die größten Unterschiede zeigten sich im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (ÖNACE K) sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen (ÖNACE L) mit einer Differenz von rund 16,70 bzw. 13,60 Euro pro Stunde. Ergebnisse im Detail zeigt Tabelle 11.

ÖNACE	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte					
	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde
	Frauen			Männer		
BD	30,4	0,8	38,0	237,0	7,5	31,8
C	78,7	3,5	22,3	162,4	6,8	23,7
E	38,1	2,3	16,7	216,5	13,0	16,7
F	56,4	2,9	19,5	203,1	9,4	21,7
G	35,0	2,6	13,7	122,9	6,5	19,0
H	39,1	2,2	17,9	241,5	14,7	16,5
I	181,8	14,6	12,5	323,5	23,7	13,7
J	52,9	2,3	23,2	220,4	6,5	34,2
K	25,1	1,0	25,9	105,7	2,5	42,6
L	72,3	3,5	20,6	226,2	6,6	34,2
M	27,4	1,1	25,6	160,4	5,7	28,1
N	23,2	1,7	13,4	112,8	7,3	15,5
P	14,1	0,5	28,1	30,7	0,9	36,2
Q	56,7	2,1	26,8	133,8	4,4	30,6
R	23,6	1,6	14,8	72,4	3,3	21,8
S	25,7	1,5	17,6	87,2	4,4	19,9
Σ	57,2	3,4	16,7	171,7	9,6	17,9

Tabelle 11

### 5.1.1 Bruttomonatsverdienste nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (Arithmetisches Mittel)

Gleich den Stundenlöhnen konnte auch bei den Bruttomonatslöhnen erwartungsgemäß eine nahezu lineare Erhöhung des Verdienstes in Abhängigkeit der Dauer der Firmenzugehörigkeit beobachtet werden. Der Anteil der Verdienste für Mehr- und Überstunden am durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst ist bei den Vollzeitbeschäftigten bei geringer Dauer der Firmenzugehörigkeit am höchsten und nimmt mit längerer Firmenzugehörigkeit ab (Abbildung 47). Das ist aber nicht nur auf die geringeren Einstiegsgehälter, sondern vor allem auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Anzahl der geleisteten Überstunden mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abnimmt. Beschäftigte, die weniger als ein Jahr in einem der untersuchten Unternehmen tätig waren, leisteten im Durchschnitt 12 Überstunden im Monat, jene ab 15 Jahren Firmenzugehörigkeit „nur“ mehr knapp 8 Überstunden. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist dieser Trend nicht zu beobachten. In Tabelle 12 sind die detaillierten Ergebnisse ersichtlich.

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten und Anteil des Verdienstes an Mehr- und Überstunden der Vollzeitbeschäftigten in Tirol

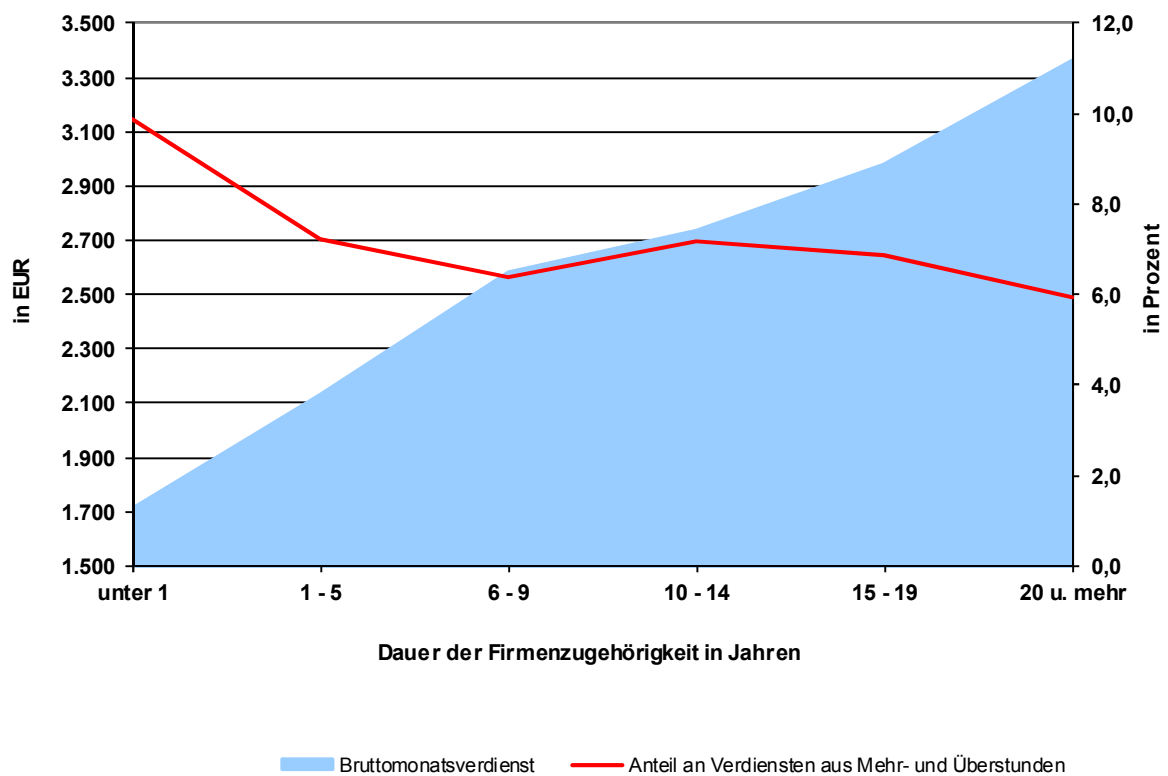


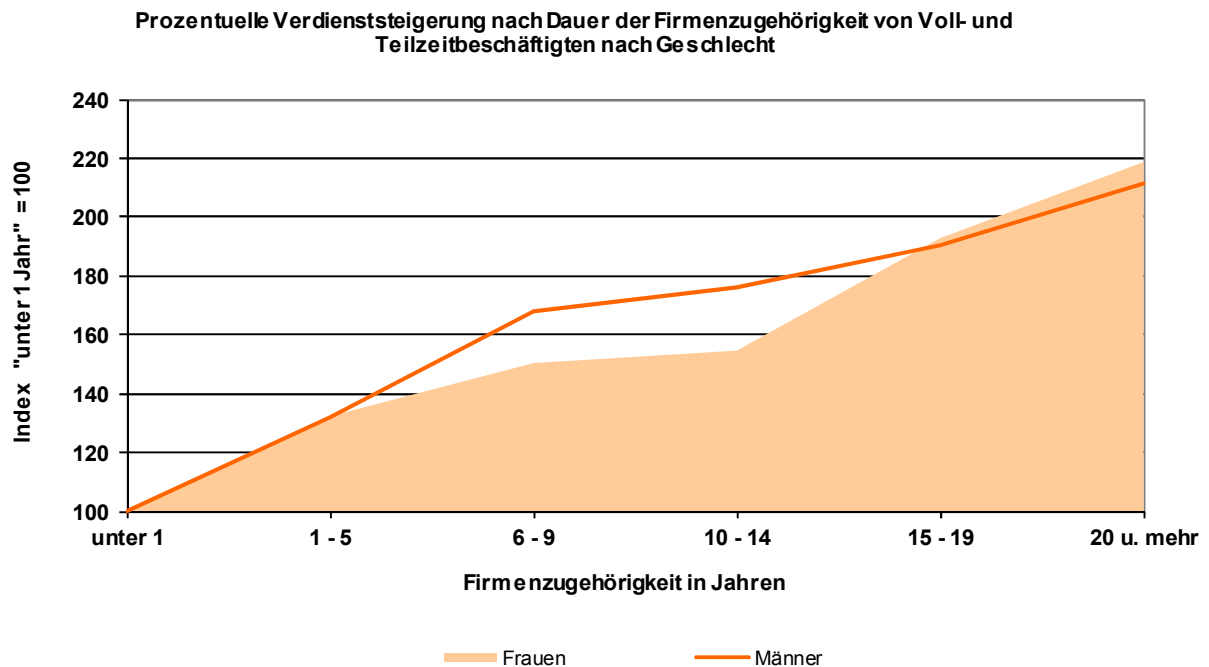
Abbildung 47

Dauer der Firmenzugehörigkeit	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonatsverdienst *	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %	durchschn. Bruttomonatsverdienst *	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %	durchschn. Bruttomonatsverdienst *	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil in %
	in EUR			in EUR			in EUR		
unter 1 J.	1.367	105,45	7,7	1.711	169,26	9,9	835	6,68	0,8
1 - 5 J.	1.789	107,47	6,0	2.130	154,12	7,2	1080	10,46	1,0
6 - 9 J.	2.175	114,22	5,3	2.581	164,85	6,4	1.325	8,09	0,6
10 - 14 J.	2.329	135,66	5,8	2.734	196,61	7,2	1.501	10,86	0,7
15 - 19 J.	2.708	163,58	6,0	2.979	204,27	6,9	1.778	23,81	1,3
20 u. m. J.	3.174	171,81	5,4	3.361	198,86	5,9	2.124	19,82	0,9
<b>gesamt</b>	<b>2.028</b>	<b>122,4</b>	<b>6,0</b>	<b>2.412</b>	<b>173,40</b>	<b>7,4</b>	<b>1.184</b>	<b>10,34</b>	<b>1,6</b>

Tabelle 12

Der Anstieg des Verdienstes mit der Dauer der Firmenzugehörigkeit verläuft in den ersten fünf Jahren zwischen Frauen und Männern relativ gleich, verflacht sich jedoch bei den Frauen nach etwa 5 Jahren. Ab einer Zugehörigkeitsdauer von 20 und mehr Jahren steigt der Verdienst der Frauen prozentuell stärker als jener der Männer. Bei einer Firmenzugehörigkeit von 15 bis 19 Jahren erreichen die voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen rund 70% der

Männerverdienste, bei 20 und mehr Dienstjahren steigert sich der Anteil auf rund 72 %. Abbildung 48 zeigt die prozentuelle Verdienststeigerung in Abhängigkeit der Zugehörigkeitsdauer für Frauen und Männer und in Tabelle 13 sind die Absolutwerte in detaillierter Form dargestellt.



**Abbildung 48**

Dauer der Firmenzugehörigkeit	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonatsverdienst		Anteil	durchschn. Bruttomonatsverdienst		Anteil	durchschn. Bruttomonatsverdienst		Anteil
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	in EUR		in %	in EUR		in %	in EUR		in %
unter 1 J.	1.105	1.589	69,5	1.507	1.823	82,7	751	972	77,3
1 - 5 J.	1.462	2.095	69,8	1.935	2.238	86,5	992	1.337	74,2
6 - 9 J.	1.662	2.667	62,3	2.170	2.800	77,5	1.190	1.819	65,4
10 - 14 J.	1.708	2.797	61,1	2.380	2.872	82,9	1.179	2.385	49,4
15 - 19 J.	2.130	3.025	70,4	2.746	3.058	89,8	1.368	2.741	49,9
20 u. m. J.	2.417	3.364	71,8	3.153	3.392	93,0	1.537	3.021	50,9
<b>gesamt</b>	<b>1.523</b>	<b>2.410</b>	<b>63,2</b>	<b>2.041</b>	<b>2.576</b>	<b>79,2</b>	<b>1.029</b>	<b>1.553</b>	<b>66,3</b>
ohne Über- und Mehrstunden, incl. Zuschläge									

**Tabelle 13**

Unabhängig vom Geschlecht leisten Beschäftigte mit kürzerer Firmenzugehörigkeit mehr Überstunden als jene mit längerer Firmenzugehörigkeit. Männer machen generell mehr Überstunden als Frauen. Der durchschnittliche Verdienst für eine geleistete Mehr- bzw. Überstunden war bei den Männern deutlich höher als jener der Frauen. Am größten war die Verdienstdifferenz bei einer Firmenzugehörigkeit von 20 und mehr Jahren (siehe Tabelle 14).

Dauer der Firmenzugehörigkeit	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte					
	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde
	Frauen			Männer		
	in EUR					
unter 1 Jahr	73,74	5,3	13,99	132,24	8,9	14,93
1 - 5 Jahre	50,15	3,0	16,66	161,02	8,5	19,03
6 - 9 Jahre	45,55	2,7	17,00	179,94	8,3	21,58
10 - 14 Jahre	54,58	2,5	21,57	196,72	8,6	22,98
15 - 19 Jahre	76,78	3,1	24,45	211,04	8,3	25,43
20 u. m. Jahre	47,88	2,1	22,58	202,88	7,9	25,65
<b>gesamt</b>	<b>57,15</b>	<b>3,4</b>	<b>16,71</b>	<b>171,68</b>	<b>8,4</b>	<b>20,34</b>

**Tabelle 14**

## 5.2 Bruttomonatsverdienste nach Stellung im Beruf (Arithmetisches Mittel)

Tabelle 15 zeigt die Bruttomonatsverdienste nach der Stellung im Beruf. Führungskräfte und Akademiker verdienen in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten am meisten, die geringsten Verdienste wurden bei den Hilfskräften erzielt. Anlagen- und Maschinenbediener erhielten bei den Teilzeitbeschäftigten die höchsten Monatsgehälter.

Stellung im Beruf	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil	durchschn. Bruttomonatsverdienst	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Anteil
	in EUR		in %	in EUR		in %	in EUR		in %
F. u. A.	3.345	180,52	5,4	4.338	272,91	6,3	1.498	8,69	0,6
T. u. gl. nt. B.	2.612	98,89	3,8	2.997	136,58	4,6	1.685	8,39	0,5
Bk.	2.067	72,12	3,5	2.415	100,23	4,2	1.255	6,58	0,5
DLb.	1.385	88,27	6,4	1.730	144,55	8,4	912	11,09	1,2
Hb.	2.022	147,78	7,3	2.066	163,8	7,9	1.664	15,34	0,9
A.- u. Mb.	2.052	243,63	11,9	2.114	284,99	13,5	1.735	32,44	1,9
Hk.	1.258	85,58	6,8	1.720	158,04	9,2	759	7,42	1,0
<b>gesamt</b>	<b>2.028</b>	<b>122,4</b>	<b>6,0</b>	<b>2.412</b>	<b>173,4</b>	<b>7,2</b>	<b>1.184</b>	<b>10,34</b>	<b>0,9</b>
ohne Über- und Mehrstunden, incl. Zuschläge									
F. u. A.	Führungskräfte und Akademiker								
T. u. gl. nt. B.	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe								
Bk.	Bürokräfte								
DLb.	Dienstleistungsberufe								
Hb.	Handwerksberufe								
A.- u. Mb.	Anlagen- und Maschinenbediener								
Hk.	Hilfskräfte								

**Tabelle 15**

Die Rangfolge der Bruttomonatsverdienste nach Stellung im Beruf war bei Frauen und Männern gleich. Der Verdienstunterschied variiert je nach Berufsstellung jedoch deutlich. Die größte Differenz des Bruttomonatsverdienstes besteht bei den Bürokräften. Tabelle 16 zeigt die Bruttomonatsverdienste in detaillierter Form, sowie den Anteil der Frauenverdienste gemessen an den Verdiensten der Männer.

Stellung im Beruf	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil	durchschn. Bruttomonats- verdienst		Anteil
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	in EUR		in %	in EUR		in %	in EUR		in %
F. u. A.	2.458	3.806	64,6	3.548	4.603	77,1	1.460	1.538	94,9
T. u. gl. nt. B.	2.066	3.006	68,7	2.637	3.155	83,6	1.469	2.185	67,2
Bk.	1.705	2.686	63,5	2.086	2.797	74,6	1.142	1.892	60,4
DLb.	1.212	1.750	69,3	1.553	1.940	80,1	918	873	105,2
Hb.	1.434	2.050	70,0	1.579	2.085	75,7	1.024	1.742	58,8
A- u. Mb.	1.721	2.109	81,6	1.888	2.147	87,9	1.299	1.885	68,9
Hk.	992	1.614	61,5	1.578	1.807	87,3	686	1.020	67,3
<b>gesamt</b>	<b>1.523</b>	<b>2.410</b>	<b>63,2</b>	<b>2.041</b>	<b>2.576</b>	<b>79,2</b>	<b>1.029</b>	<b>1.553</b>	<b>66,3</b>
ohne Über- und Mehrstunden, incl. Zuschläge									
F. u. A.	Führungskräfte und Akademiker								
T. u. gl. nt. B.	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe								
Bk.	Bürokräfte								
DLb.	Dienstleistungsberufe								
Hb.	Handwerksberufe								
A- u. Mb.	Anlagen- und Maschinenbediener								
Hk.	Hilfskräfte								

**Tabelle 16**

Unabhängig von der Stellung im Beruf leisten Männer im Durchschnitt mehr Überstunden als Frauen. Der Verdienst für eine Mehr- bzw. Überstunde war mit Ausnahme der Anlagen- und Maschinenbediener bei den männlichen Beschäftigten höher. Am deutlichsten fiel dieser Unterschied bei den Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen aus. Hier verdienten die Männer rund 10,40 Euro mehr pro geleisteter Überstunde als ihre weiblichen Kolleginnen. Zusammenfassend sind die Ergebnisse in Tabelle 17 dargestellt.

Stellung im Beruf	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte					
	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde	Verdienste für Mehr- und Überstunden	Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden	durchschn. Verdienst pro Überstunde
Führungskräfte und Akademiker	145,5	5,1	28,4	198,7	5,6	35,4
Techniker u. gleichr. nichttechn. B.	29,8	1,5	19,6	148,9	5,0	30,0
Bürokräfte	40,2	2,4	17,0	126,6	6,2	20,6
Dienstleistungsberufe	49,8	3,9	12,9	169,2	11,6	14,5
Handwerksberufe	40,5	2,6	15,6	152,8	7,4	20,8
Anlagen- und Maschinenbediener	146,5	6,8	21,4	260,5	15,3	17,0
Hilfskräfte	48,6	3,7	13,0	135,3	8,6	15,8
<b>gesamt</b>	<b>57,2</b>	<b>3,4</b>	<b>16,7</b>	<b>171,7</b>	<b>8,4</b>	<b>20,3</b>

**Tabelle 17**

## 6 Lohnunterschied zwischen Männer und Frauen – Gender Pay Gap

Der Unterschied im Erwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen ist immer wieder Thema von Diskussionen und Medienberichten. Bereits vor über 100 Jahren forschte Alice Salomon in Berlin über „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männern- und Frauenarbeit“. Bis heute ist das Thema aktuell geblieben, obwohl der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ mittlerweile rechtlich verankert ist.<sup>3</sup> Formal dürften also keine Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auftreten. In der Praxis zeigen sich jedoch in empirischen Studien geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) von ca. 20 bis knapp 45 Prozent, abhängig von verschiedenen Datenquellen und verwendeten Berechnungsmethoden. Je nach Fragestellung sind diese Werte gerechtfertigt, doch kommt es immer wieder zu Fehlinterpretationen in Bezug auf Aussagen zum Thema Diskriminierung.

### 6.1 Der Gender Pay Gap – Definition

Als Gender Pay Gap wird der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Er wird in den meisten Fällen als Prozentwert dargestellt. Der prozentuelle Wert drückt den durchschnittlichen Lohnunterschied von Frauen und Männern im Verhältnis zum durchschnittlichen Lohn der Männer aus. Weiters wird zusätzlich eine differenzierte Klassifikation zwischen einer bereinigten (auch korrigierten oder absoluten) und einer unbereinigten (auch unkorrigierten bzw. Netto-) Lohnlücke<sup>4</sup> unterschieden. Die unbereinigte Lohnlücke setzt sich aus einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus Faktoren, die einen Lohnunterschied begründen, zusammen. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden teilweise weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch Branchenzugehörigkeit, Dauer der Firmenzugehörigkeit oder die Stellung im Beruf berücksichtigt. Die bereinigte Lohnlücke hingegen berücksichtigt diese individuellen Merkmale. Sie wird zum Teil als „unerklärter Teil“ oder „diskriminierende Komponente“ umschrieben.

Ein in der klassischen Lohngleichung nach Mincer<sup>5</sup> weiterer Faktor, der auf die Lohnhöhe Einfluss nehmen kann, stellt die höchste abgeschlossene Schulbildung dar. Dieses Merkmal wurde jedoch nicht in die Berechnungen miteinbezogen, da es in den Daten der Verdienstrukturserhebung nicht zur Verfügung steht. Bei einer zu Prüfzwecken mit den EU-SILC Daten (einzige Datenquelle, in der das Merkmal Schulbildung zur Verfügung steht) gerechneten Lohnregression, die zu den Merkmalen Branchenzugehörigkeit, Dauer der Firmenzugehörigkeit und Stellung im Beruf auch das Merkmal Schulbildung inkludiert, hat sich gezeigt, dass die Schulbildung keinen signifikanten (zusätzlichen) Beitrag zur Lohnhöhe leistet. Der Grund dafür dürfte in der hohen Korrelation des Merkmals Schulbildung mit dem Merkmal Stellung im Beruf liegen.

---

<sup>3</sup> siehe Gleichbehandlungsgesetz (§§ 3 und 4)

<sup>4</sup> Die Begriffe Lohnlücke, Gender Pay Gap, Verdienstunterschiede werden im Folgenden synonym verwendet.

<sup>5</sup> vgl. Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York: NBE Press.



## 6.2 Diskriminierung – Definition

Unter Diskriminierung versteht man eine systematische Ungleichbehandlung von Gruppen, die auf sachfremden Kriterien beruht. Unterschieden wird weiters zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung. Von mittelbarer Diskriminierung<sup>6</sup> wird gesprochen, wenn Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden in Hinsicht auf Einstellung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, Qualifizierung, Schulungsmaßnahmen, Kündigung und soziale Sicherheit und diese Ungleichbehandlung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist. Unmittelbare Diskriminierung<sup>7</sup> liegt vor wenn für Männer und Frauen unterschiedliche Regelungen getroffen werden oder Frauen nicht denselben Zugang zu Berufen, Branchen und Positionen wie Männer haben.

Als Berichtsperiode wurde bei der Verdienststrukturerhebung auf Vorschlag von EUROSTAT der Referenzmonat Oktober gewählt. Um einen europaweiten Vergleich des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes zu gewährleisten, wurde im September 2007 beschlossen für die Berechnung des **EU- Strukturindicators Gender Pay Gap** als Datengrundlage die Verdienststrukturerhebung zu verwenden.

## 6.3 Methodik

Zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in dieser Arbeit finden hauptsächlich zwei verschiedene Konzepte Anwendung. Zum einen die Berechnung des EU-Strukturindicators Gender Pay Gap, wie von EUROSTAT vorgeschlagen, um internationale Vergleiche zu ermöglichen. Zum anderen eine Oaxaca- Blinder Zerlegung, welche erlaubt, die vorhandenen lohnrelevanten Variablen zu kontrollieren und so einen korrigierten Gender Pay Gap zu errechnen. Beide Konzepte verwenden Bruttostundenverdienste um die Problematik der unterschiedlichen Arbeitszeit zu bereinigen.

## 6.4 EU- Strukturindicators Gender Pay Gap

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und EUROSTAT einigten sich noch auf weitere Grundsätze zur Berechnung dieses Indicators:

- Datenquelle ist die Verdienststrukturerhebung.
- Basis sollen Stundenverdienste einschließlich bezahlter Überstunden sein.
- Die Berechnung soll anhand des arithmetischen Mittels (und nicht des Medians) erfolgen.
- Vergleiche sollen sich auf Bruttoverdienste (und nicht Nettoverdienste) beziehen.
- Einbezogen werden alle unselbständig Voll- und Teilzeitbeschäftigten auch wenn sie weniger als 25 Stunden die Woche arbeiten.
- Alle Altersklassen (auch Lehrlinge)

---

<sup>6</sup> siehe Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs. 1

<sup>7</sup> siehe Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs. 2

Wie aus Kapitel 5, Tabelle 11 hervorgeht, ist die Zahl der geleisteten Überstunden bei den Männern ein Vielfaches höher als jene der Frauen. Dadurch ist der EU-Strukturindikator geringfügig höher, als Indikatoren, die Bruttostundenlöhne ohne geleistete Überstunden verwenden. In dieser Arbeit wurden zusätzlich zum EU-Strukturindikator Gender Pay Gap, der die geleisteten Überstunden und Zulagen für Schichtarbeit beinhaltet, ein Lohnunterschied auf Basis der Bruttostundenverdienste ohne geleistete Überstunden und einer auf Basis der Bruttostundenlöhne ohne Überstunden und ohne Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- u. Feiertagsarbeit berechnet.

## 6.5 Oaxaca<sup>8</sup> – Blinder<sup>9</sup> Zerlegung

Die Oaxaca – Blinder Zerlegung ist eine Methode zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, die sehr häufig in wissenschaftlichen Abhandlungen Anwendung findet. Bei diesem methodischen Ansatz werden getrennt für Männer und Frauen Lohngleichungen geschätzt. Es werden Faktoren, die einen möglichen Lohnunterschied rechtfertigen, in die Gleichung mit aufgenommen. Die abhängige Variable entspricht dem logarithmierten Bruttostundenlohn. Anschließend werden die beiden Gleichungen voneinander subtrahiert und umgeformt.

Der Lohnunterschied kann somit in zwei Teile zerlegt werden. Ein Teil erklärt den Lohnunterschied aufgrund der durchschnittlichen Ausstattung mit Humankapital<sup>10</sup> zwischen Männern und Frauen, der zweite Teil erklärt den Unterschied, der auf Diskriminierung zurückgeführt werden kann. Diese Diskriminierungskomponente ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten. Der Grund dafür liegt darin, dass viele Merkmale, die als Humankapital gelten, zum einen nicht messbar und zum anderen nicht in den zugrunde liegenden Datenquellen verfügbar sind.

In der Verdienststrukturerhebung sind die Merkmale Wirtschaftszweig des Betriebes, die berufliche Funktion des Arbeitnehmers, sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit erfasst. Diese Merkmale werden in dieser Arbeit zur Berechnung des Gender Pay Gap nach der Oaxaca - Blinder Methode für die Lohngleichungen verwendet.

---

<sup>8</sup> Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693-709

<sup>9</sup> Blinder, A. S. 1973. Wage Diskrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8: 436-455

<sup>10</sup> Unter Humankapital versteht man Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, das in Personen verkörpert ist sowie durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben wird.

## 7 Ergebnisse

### 7.1 EU- Strukturindikator Gender Pay Gap mit Varianten

Die Verwendung von Stundenlöhnen bietet den Vorteil, dass die geleistete Arbeitszeit nicht mehr als Bestimmungsgröße in die Berechnungen eingeht. Es ist somit irrelevant, welches Beschäftigungsausmaß die untersuchten Personen hatten. Relevant bei der Interpretation der Lohnlücke hingegen bleibt der Umstand, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Funktionen aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit möglicherweise nicht erreichen können.

Laut Verdienststrukturerhebung 2010 verdienten die Männer durchschnittlich 15,84 Euro, die Frauen hingegen 12,13 Euro brutto pro Stunde. Daraus berechnet sich ein Gender Pay Gap von 23,38%. Diese unkorrigierte Lohnlücke für Tirol ist mit dem **EU- Strukturindikator Gender Pay Gap**, der für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union berechnet wird, vergleichbar. Gegenüber der Erhebung 2010 ist das unkorrigierte Gender Pay Gap in Tirol unverändert geblieben. Im österreichischen Schnitt ergaben sich mittlere Stundenlöhne für Männer von 16,37 Euro und für Frauen von 12,45 Euro. Dies ergibt einen österreichweiten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen von knapp 24%. Gegenüber 2006 entspricht dies einer Reduktion von etwa 1,5%. Diese Veränderung kann allerdings nicht statistisch signifikant abgesichert werden und liegt innerhalb der durch den Stichprobenfehler verursachten statistischen Schwankungsbreite.

Der Lohnunterschied bei Berechnung mit Bruttostundenlöhnen ohne Überstunden war erwartungsgemäß niedriger und lag in Tirol bei 22.60%. Wie bereits erwähnt, liegt die Ursache hierfür an der Zahl der geleisteten Überstunden, die bei den Männern knapp drei Mal so hoch war als bei den Frauen. Verwendet man zur Berechnung des Gender Pay Gaps die Bruttostundenlöhne ohne Überstunden und ohne Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verringert sich der Lohnunterschied nochmals um etwa einen Drittel-Prozentpunkt auf 22.31%. Dies ist wiederum ein Indiz dafür, dass Männer vermehrt in Berufen beschäftigt sind, in denen solche Zulagen ausbezahlt werden. Tabelle 18 fasst die Ergebnisse zusammen. Hier sind auch die 95%- Konfidenzintervalle dargestellt. Die Standardfehler wurden mittels Linearisierung berechnet (siehe Anhang).

Jahr	EU-Strukturindikator Gender Pay Gap - Tirol				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	15,84	12,13	23,38	18,99	27,78
2006	14,37	11,00	23,45	20,27	26,62
Jahr	EU-Strukturindikator Gender Pay Gap - Österreich				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	16,37	12,45	23,96	21,72	26,20
2006	14,74	10,99	25,47	20,48	30,45
Jahr	Gender Pay Gap ohne Überstunden - Tirol				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	15,56	12,04	22,60	17,85	27,35
2006	14,10	10,93	22,46	19,09	25,84
Jahr	Gender Pay Gap ohne Überstunden - Österreich				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	16,09	12,36	23,15	20,77	25,53
2006	14,45	10,92	24,44	19,27	29,61
Jahr	Gender Pay Gap o. Überstunden u. Zulagen - Tirol				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	15,26	11,86	22,31	17,43	27,20
2006	13,83	10,76	22,17	18,57	25,77
Jahr	Gender Pay Gap o. Überstunden u. Zulagen - Österreich				
	Stundenlöhne		Gender Pay Gap	Konfidenzintervall 95%	
	Männer	Frauen		unten	oben
2010	15,82	12,24	22,63	20,26	24,99
2006	14,21	10,81	23,94	18,74	18,74

Tabelle 18

## 7.2 Ergebnisse der Oaxaca – Blinder Zerlegung

Um einen zumindest teilweise korrigierten Gender Pay Gap zu berechnen, wurde die Methode nach Oaxaca und Blinder den Datensatz der Verdienststrukturerhebung angewandt. Teilweise

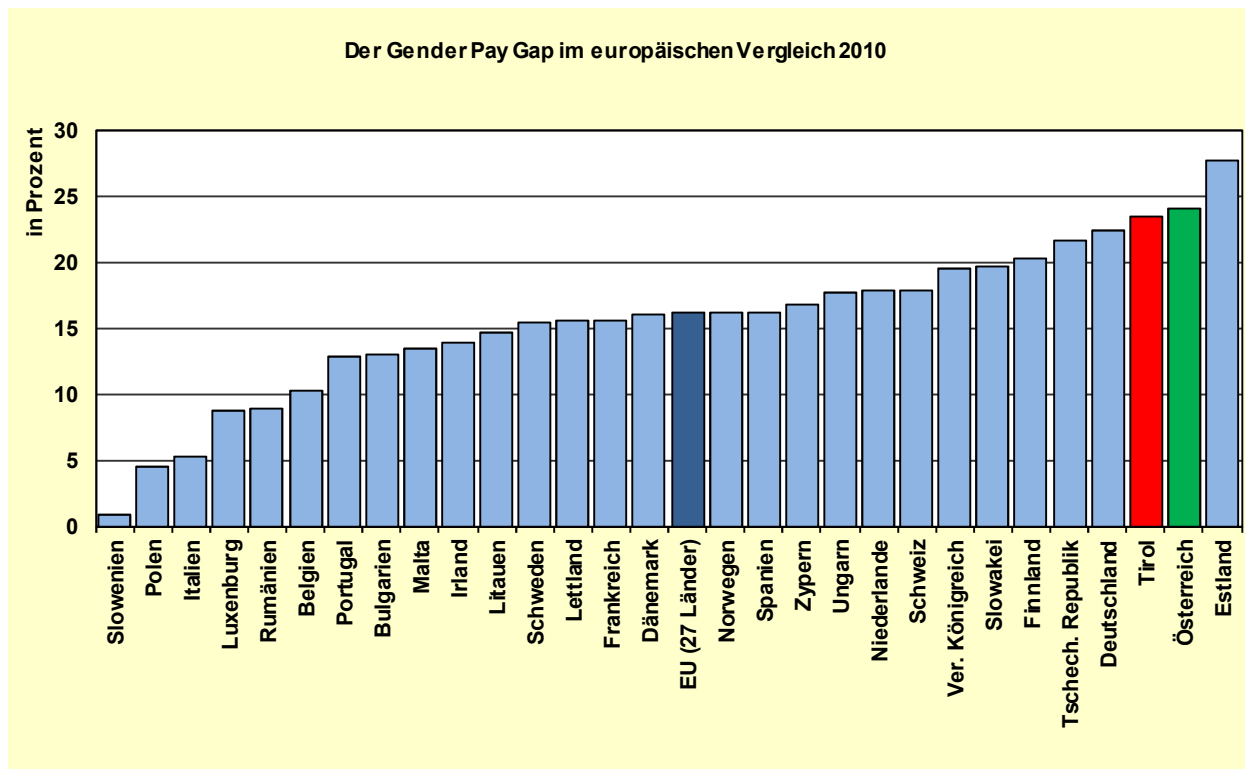
korrigiert deswegen, weil nicht alle für einen möglicherweise erklärbaren Lohnunterschied relevanten Faktoren als Merkmal zur Verfügung stehen. Korrigiert werden kann jedoch in Hinsicht auf den Wirtschaftszweig der Unternehmung, in der die untersuchten Personen beschäftigt sind, auf deren berufliche Funktion und die Dauer ihrer Firmenzugehörigkeit.

Der unkorrigierte Gender Pay Gap nach Oaxaca – Blinder mit Bruttostundenlöhnen inkl. Überstunden und Zulagen beträgt insgesamt 25,9%. Der Unterschied zu den Werten in Tabelle 18 der vorangegangenen Methodik resultiert unter anderem daraus, dass beim Oaxaca – Blinder Ansatz logarithmierte Stundenlöhne verwendet werden. Der (erklärbare) Lohnunterschied, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattungsmerkmale ergibt, beträgt 8,1%. In etwa 16,5% des Verdienstunterschiedes werden als unerklärte Komponente bzw. als korrigierter Gender Pay Gap bezeichnet. Dieser beinhaltet unbeobachtete Ausstattungsmerkmale des Humankapitals ebenso wie den so genannten diskriminierenden Teil des Gender Pay Gap. In folgender Tabelle sind sämtliche Werte für Tirol und Österreich dargestellt.

Gender Pay Gap incl. Überstunden und Zuschläge in %						
Jahr	Gender Pay Gap		Erklärter Teil		Unerklärter Teil	
	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich
2010	25,9	26,3	8,1	10,4	16,5	14,35
2006	25,5	29,1	6,5	7,6	17,8	20,0
Gender Pay Gap excl. Überstunden incl. Zuschläge in %						
Jahr	Gender Pay Gap		Erklärter Teil		Unerklärter Teil	
	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich
2010	24,4	24,9	7,6	9,8	15,6	13,7
2006	23,7	27,2	6,0	6,9	16,7	19,0
Gender Pay Gap excl. Überstunden und Zuschläge in %						
Jahr	Gender Pay Gap		Erklärter Teil		Unerklärter Teil	
	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich
2010	23,8	23,9	8,0	9,6	14,6	13,0
2006	22,9	26,2	5,8	6,5	16,1	18,5

**Tabelle 19**

In den folgenden Grafiken ist abschließend der unbereinigte **EU- Strukturindikator Gender Pay Gap** für Tirol im Vergleich mit den EU- Mitgliedsstaaten dargestellt. Dabei wurde die unter 6.4 beschriebene, EU weit verwendete, Methode herangezogen.



**Abbildung 49**  
Quelle: EUROSTAT

## 8 Anhang

### 8.1 Mathematische Darstellung der angewandten Methoden

#### 8.1.1 Berechnung des EU- Strukturindikators Gender Pay Gap mittels Bruttostundenbezügen inkl.

$$GPG = \frac{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k} - \frac{\sum_{k \in F} y_k w_k}{\sum_{k \in F} w_k}}{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k}} * 100$$

mit  $y$ .....*Bruttomonatseinkommen bzw. Bruttostundenlohn*  
 $w$ .....*Hochrechnungsgewicht*  
 $M$ .....*Männer*  
 $F$ .....*Frauen*

#### 8.1.2 Die Oaxaca – Blinder Zerlegung

$$(1) \quad W_{gi} = \beta_g X_{gi} + \varepsilon_{gi}$$

mit

$G$  Gruppe

$I$  Untersuchungseinheit

$W_{gi}$  Logarithmiertes Einkommen

$X_{gi}$  Ausstattungsvariablen der Untersuchungseinheit  $i$  in der Gruppe  $g$

$\beta_g$  geschätzter Parameter der Gleichung (1)

wobei  $g = (m, f)$  repräsentiert die Geschlechter

Es folgt

$$(2) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f$$

$$(4) \quad \Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f \Rightarrow \beta_f = \hat{\beta}_m - \Delta\hat{\beta}$$

Einsetzen der Gleichung (4) in (2)

$$(5) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \Delta\hat{\beta})$$

$$(6) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_m + \bar{X}_f \Delta\hat{\beta}$$

$$(7) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_f \equiv E + U$$

mit

E durch die Ausstattungsvariablen erklärte Lohnlücke

U nicht erklärter, „diskriminierender“ Teil der Lohnlücke

### 8.1.3 Ergebnisse der Lohnregressionen

Auf den folgenden Seiten sind die Ergebnisse der Lohnregressionen getrennt nach Geschlechter abgebildet. Als Referenzkategorien wurden verwendet:

- Wirtschaftsabteilungen: Bergbau und Energieversorgung
- Dauer der Betriebszugehörigkeit: unter 1 Jahr
- ISCO: Führungskräfte und Akademiker



TIROL	Bruttostundenlohn		Bruttostundenlohn		Bruttostundenlohn	
Abhängige Variable	Inkl. Überstunden u. Zulagen		Exkl. Überstunden		Exkl. Überstunden u. Zulagen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Schätzmethode	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr
Herstellung von Waren	-0.071 (1.02)	-0.107 (3.87)**	-0.078 (1.12)	-0.102 (3.73)**	-0.087 (1.25)	-0.121 (4.41)**
Wasserver- u. entsorgung	-0.206 (2.76)**	-0.134 (4.15)**	-0.209 (2.80)**	-0.134 (4.11)**	-0.207 (2.78)**	-0.126 (3.89)**
Bau	-0.160 (2.19)*	-0.069 (2.33)*	-0.165 (2.26)*	-0.070 (2.36)*	-0.164 (2.26)*	-0.062 (2.10)*
Handel	-0.233 (3.26)**	-0.172 (5.06)**	-0.235 (3.29)**	-0.164 (4.84)**	-0.239 (3.34)**	-0.171 (5.04)**
Verkehr und Lagerei	-0.125 (1.74)	-0.210 (5.85)**	-0.125 (1.75)	-0.212 (5.95)**	-0.141 (1.97)*	-0.223 (6.41)**
Beherbergung und Gastronomie	-0.293 (4.15)**	-0.380 (10.59)**	-0.320 (4.54)**	-0.407 (11.45)**	-0.341 (4.85)**	-0.442 (12.59)**
Information und Kommunikation	-0.134 (1.43)	-0.178 (4.26)**	-0.135 (1.44)	-0.174 (4.19)**	-0.138 (1.47)	-0.179 (4.37)**
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0.044 (0.63)	-0.008 (0.20)	-0.042 (0.61)	0.002 (0.04)	-0.044 (0.63)	0.003 (0.07)
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0.077 (1.03)	0.008 (0.18)	-0.081 (1.09)	0.011 (0.25)	-0.085 (1.15)	0.012 (0.28)
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	-0.133 (1.88)	-0.150 (4.03)**	-0.132 (1.87)	-0.145 (3.89)**	-0.131 (1.86)	-0.146 (3.95)**
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	-0.210 (2.97)**	-0.112 (3.38)**	-0.209 (2.96)**	-0.104 (3.14)**	-0.222 (3.15)**	-0.126 (3.84)**
Erziehung und Unterricht	-0.133 (1.83)	-0.055 (1.13)	-0.126 (1.73)	-0.034 (0.70)	-0.130 (1.78)	-0.049 (1.02)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.077 (1.11)	-0.143 (4.01)**	-0.075 (1.09)	-0.125 (3.53)**	-0.102 (1.47)	-0.158 (4.46)**
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.240 (3.29)**	-0.188 (4.34)**	-0.239 (3.29)**	-0.174 (4.05)**	-0.259 (3.60)**	-0.238 (5.90)**
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.264 (3.66)**	-0.187 (4.02)**	-0.264 (3.66)**	-0.177 (3.78)**	-0.264 (3.67)**	-0.181 (3.84)**
1 - 5 Jahre	0.113 (4.33)**	0.116 (6.79)**	0.115 (4.43)**	0.112 (6.67)**	0.116 (4.52)**	0.107 (6.38)**
6 - 9 Jahre	0.268 (8.41)**	0.292 (15.38)**	0.269 (8.48)**	0.288 (15.20)**	0.271 (8.58)**	0.277 (14.65)**
10 - 14 Jahre	0.279 (9.53)**	0.345 (17.16)**	0.280 (9.64)**	0.342 (17.02)**	0.286 (9.90)**	0.331 (16.10)**
15 - 19 Jahre	0.375 (11.59)**	0.392 (13.98)**	0.374 (11.70)**	0.386 (14.18)**	0.381 (11.99)**	0.377 (14.26)**
20 und mehr Jahre	0.428 (12.15)**	0.476 (22.69)**	0.429 (12.24)**	0.475 (22.58)**	0.432 (12.40)**	0.472 (22.76)**
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.305 (12.04)**	-0.346 (13.34)**	-0.297 (11.81)**	-0.345 (13.46)**	-0.307 (12.13)**	-0.338 (13.17)**

Bürokräfte	-0.429	-0.482	-0.422	-0.475	-0.416	-0.477
	(17.07)**	(14.45)**	(16.86)**	(14.41)**	(16.58)**	(14.76)**
Dienstleistungsberufe	-0.611	-0.658	-0.604	-0.657	-0.607	-0.661
	(23.32)**	(21.13)**	(23.11)**	(21.60)**	(23.18)**	(21.67)**
Handwerks- und verwandte Berufe	-0.777	-0.685	-0.768	-0.684	-0.778	-0.693
	(14.43)**	(27.16)**	(14.32)**	(27.59)**	(14.34)**	(27.73)**
Anlagen- und Maschinenbediener	-0.519	-0.598	-0.530	-0.611	-0.559	-0.627
	(15.49)**	(21.16)**	(16.47)**	(22.11)**	(17.58)**	(22.73)**
Hilfskräfte	-0.659	-0.681	-0.651	-0.684	-0.655	-0.702
	(27.92)**	(26.23)**	(27.74)**	(26.87)**	(27.72)**	(27.83)**
Constant	2.893	3063	2881	3043	2879	3047
	(38.32)**	(81.82)**	(38.30)**	(82.21)**	(38.23)**	(82.61)**
Observations	6333	9981	6333	9981	6333	9981
R-squared	0.48	0.45	0.48	0.46	0.49	0.47
Robust t statistics in parentheses						
* significant at 5%; ** significant at 1%						

Abhängige Variable	Bruttostundenlohn Inkl. Überstunden u. Zulagen		Bruttostundenlohn Exkl. Überstunden		Bruttostundenlohn Exkl. Überstunden u. Zulagen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
Schätzmethode	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr	Robust StdErr
Herstellung von Waren	-0.107	-0.129	-0.106	-0.127	-0.113	-0.150
	(6.32)**	(15.21)**	(6.24)**	(14.91)**	(6.70)**	(17.82)**
Wasserver- u. entsorgung	-0.161	-0.209	-0.160	-0.213	-0.161	-0.206
	(7.06)**	(17.84)**	(7.06)**	(17.82)**	(7.08)**	(17.38)**
Bau	-0.148	-0.105	-0.145	-0.102	-0.143	-0.097
	(7.82)**	(11.30)**	(7.68)**	(11.04)**	(7.60)**	(10.57)**
Handel	-0.198	-0.232	-0.194	-0.224	-0.192	-0.222
	(11.42)**	(23.17)**	(11.20)**	(22.29)**	(11.10)**	(22.19)**
Verkehr und Lagerei	-0.188	-0.287	-0.187	-0.294	-0.192	-0.297
	(8.65)**	(26.79)**	(8.59)**	(27.67)**	(8.83)**	(27.94)**
Beherbergung und Gastronomie	-0.321	-0.469	-0.322	-0.468	-0.332	-0.489
	(18.61)**	(40.27)**	(18.63)**	(40.27)**	(19.25)**	(42.10)**
Information und Kommunikation	-0.039	-0.175	-0.037	-0.167	-0.042	-0.181
	(2.02)*	(14.19)**	(1.90)	(13.62)**	(2.15)*	(14.77)**
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0.020	-0.037	-0.018	-0.032	-0.018	-0.032
	(1.15)	(2.84)**	(1.00)	(2.41)*	(1.00)	(2.44)*
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0.108	-0.127	-0.104	-0.121	-0.103	-0.126
	(5.69)**	(8.75)**	(5.49)**	(8.37)**	(5.42)**	(8.66)**
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	-0.132	-0.179	-0.127	-0.172	-0.127	-0.178
	(7.63)**	(15.58)**	(7.36)**	(15.03)**	(7.32)**	(15.49)**

Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	-0.180	-0.148	-0.176	-0.140	-0.187	-0.159
	(10.20)**	(14.45)**	(9.94)**	(13.67)**	(10.58)**	(15.59)**
Erziehung und Unterricht	-0.254	-0.390	-0.244	-0.373	-0.244	-0.382
	(12.82)**	(23.02)**	(12.35)**	(22.09)**	(12.35)**	(22.66)**
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.134	-0.360	-0.127	-0.345	-0.154	-0.374
	(7.87)**	(27.01)**	(7.44)**	(25.90)**	(9.05)**	(28.39)**
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.216	-0.254	-0.210	-0.243	-0.220	-0.266
	(11.73)**	(17.77)**	(11.40)**	(16.95)**	(11.91)**	(18.94)**
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.289	-0.324	-0.283	-0.313	-0.283	-0.314
	(16.40)**	(25.12)**	(16.03)**	(24.23)**	(16.05)**	(24.30)**
1 - 5 Jahre	0.104	0.108	0.104	0.106	0.102	0.103
	(16.10)**	(18.96)**	(16.02)**	(18.48)**	(15.96)**	(18.80)**
6 - 9 Jahre	0.237	0.287	0.235	0.282	0.235	0.277
	(33.17)**	(46.82)**	(33.08)**	(46.04)**	(33.18)**	(46.92)**
10 - 14 Jahre	0.302	0.354	0.301	0.348	0.301	0.342
	(34.24)**	(53.92)**	(34.38)**	(52.83)**	(34.46)**	(53.19)**
15 - 19 Jahre	0.354	0.409	0.353	0.405	0.354	0.398
	(39.15)**	(54.41)**	(39.29)**	(54.04)**	(39.38)**	(54.80)**
20 und mehr Jahre	0.466	0.508	0.465	0.506	0.467	0.498
	(50.58)**	(78.39)**	(50.63)**	(77.76)**	(50.79)**	(80.34)**
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.283	-0.378	-0.281	-0.381	-0.285	-0.382
	(32.24)**	(54.78)**	(32.03)**	(55.22)**	(32.60)**	(55.24)**
Bürokräfte	-0.442	-0.608	-0.438	-0.601	-0.436	-0.609
	(52.89)**	(66.36)**	(52.60)**	(66.40)**	(52.48)**	(66.48)**
Dienstleistungsberufe	-0.646	-0.724	-0.642	-0.720	-0.649	-0.733
	(74.75)**	(71.70)**	(74.54)**	(71.16)**	(75.61)**	(72.30)**
Handwerks- und verwandte Berufe	-0.772	-0.781	-0.768	-0.779	-0.783	-0.791
	(51.20)**	(110.27)**	(51.05)**	(110.61)**	(52.39)**	(112.53)**
Anlagen- und Maschinenbediener	-0.619	-0.689	-0.623	-0.699	-0.649	-0.739
	(50.48)**	(89.26)**	(52.32)**	(90.15)**	(56.53)**	(100.70)**
Hilfskräfte	-0.735	-0.809	-0.731	-0.808	-0.738	-0.833
	(90.45)**	(115.48)**	(90.16)**	(115.41)**	(92.61)**	(119.87)**
Constant	2.930	3201	2917	3182	2916	3191
	(158.29)**	(291.01)**	(157.69)**	(289.89)**	(157.74)**	(293.00)**
Observations	76528	117791	76528	117791	76528	117791
R-squared	0.47	0.47	0.47	0.47	0.48	0.48
Robust t statistics in parentheses						
* significant at 5%; ** significant at 1%						